

第4章 日本とドイツ、フランス、イギリス、アメリカとの比較検討 及び日本のワーク・ライフ・バランス法政策の今後の検討の 方向性

本章では、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの欧米4ヵ国と日本のWLB政策の背景を踏まえてその全体像を概観しながら中心的諸課題を抽出し、諸課題にかかる諸外国と日本の政策・制度比較等を通じて、今後の日本においてWLB関連法政策について検討されるべきと考えられる方向性を提示する。

第1節 総論—各国のワーク・ライフ・バランス政策の背景と全体像

1. ドイツ

(1) 契機

ドイツでWLB政策が採られ始めた契機は、合計特殊出生率が低いことが最も大きな要因である¹。1970年には日本の2.13よりも低い2.03であり、2009年には1.36であった。この値はヨーロッパの中でも最も低い部類に属する。合計特殊出生率が非常に低く、将来的な見通しとして労働力人口の減少や生産力・国力の低下が予測されるということは、他国との国際競争においても後れを取りかねず、国として由々しき事態と認識された。

また、ドイツ国民の間で性別役割分担意識が大きく変化してきており、そういった意識を否定的に捉える人達の割合は、1980年代前半頃と比べると、2000年代中頃では2倍以上に増えて68%となっており、特に45歳以下の年齢層では実に84%の人が性別役割分担意識を否定的に見ている。

これが労働市場の変化にもつながってきている。女性の高学歴化もあって、男性稼ぎ手・女性専業主婦という伝統的な役割モデルが大きく変わり、世帯における、また市場における雇用モデルが変化してきている。このことから、ドイツでは女性労働力率がM字型カーブを描いていない²。

しかし、こういった状況を阻む考え方として、性別役割分担意識にも増して、いわゆる「3歳神話」がある。このため、当の母親、女性自身が子どもを保育園に預けてフルタイムで働きに出ることに拒絶感を有している。このことから、子ども、特に幼児期の子を持つ母親のフルタイム就労が妨げられており、女性労働力の活用が妨げられているという認識が見られる。

¹ 各国の合計特殊出生率の推移については、労働政策研究・研修機構（2011）『データブック国際労働比較2011』65頁、第2-9表参照。

² 各国における2009年時点の女性労働力率については、前掲注1・労働政策研究・研修機構67-69頁参照。

(2) 国としての全体的な取組み

このような状況から、国全体としての積極的な WLB の取組みが進められている。すなわち、1998 年頃から「家庭・家族と仕事の調和」という包括的な家族政策が進められている。従来は女性の仕事と育児の両立支援が家族政策の中心であったのが、男性も含めた家族と仕事の両立支援へと変化してきた。つまり、「新しい家族政策」である。

さらに 2003 年からは、「子どもが増える環境作り」、「家族に優しい環境作り」をスローガンとして、育児と仕事の両立が可能な環境づくりのための政策が重視され、また、現在の社会には様々な家族形態が認められるということから、2005 年からは、「持続可能な家族政策」として、性別や世代を超えて互いにケアしたり、その責任を引き受けあったりすることができるような社会制度が必要であるとも考えられてきている。

とはいえ、職場や地域での草の根的な取組みが着実に進められないと政策の意義を減じてしまうことから、ドイツでは 2003 年から、経済界、労働組合、著名な学者をパートナーとして「家族のための連合」を発足させ、「企業における家族に優しい環境作り」を推進している。具体的には、企業カルチャーの改革、家族支援のためのサービスなどを推進するプログラムを実施している。これに伴って政府は、例えば休暇取得者向けの復帰プログラムの提示や相談窓口の開設、テレワークの導入など具体策を示している。

また政府は、2006 年から、「成功要因としての家族」というプログラムを開始している。このプログラムは、企業の経営者や人事担当者、そして従業員代表委員会に対して行われている。

さらに、政府とドイツ商工会議所との 2004 年の合意から発展した「家族のための地域同盟」なる取組みも見られる。これは、地域レベルで家族に優しい環境を作り出していくためのネットワーク作りを推進するものである。

(3) 何を一番の問題としてきたか？

このように見てくると、ドイツでは、子を持つ親、特に女性の仕事と家庭の両立を契機に、やがて男女の働き方の見直しが重要視されてきたといえる。少子化、労働力の減少、将来的な生産力、競争力、国力の低下という観点からは、子の養育、子育て世代の育児と仕事の両立支援が重要な課題であるということになる。

(4) 関連する個別の法政策

こうした重要課題に関連する個別の法政策としては、他国にいう育児休業法制である親手当・親時間法、また労働時間法制、労働協約における労働時間規制のあり方が重要な課題となっている。さらに、子の育児期・養育期の働き方としては、パートタイム労働も重要な施策となっている。加えて、子を持つ働く親の WLB を確保するための保育サービスの拡充も重要な論点となってくる。

(5) ドイツの特徴

以上に見るドイツの WLB 政策の特徴としては、少子化対策を契機とした幅広な家族政策、

とりわけ、国民の意識の変化を受けて、性別役割分担意識の変革をも包含した子を持つ親に関係した政策や取組みを、経済界や労組も巻き込んで国がイニシアチブを取り、国をあげて積極的に取り組んでいるということになる。

付言すると、大陸ヨーロッパの国であるドイツでは、政府、経済界、労働組合という三者がネオ・コーポラティズムを形成しており、社会全体が連帯する、それぞれの立場から利害調整を図る精神・思想があるという点が非常に大きな特徴といえるであろう。

2. フランス

(1) 契機

フランスでも、当初は少子化対策が WLB 政策の契機であった。第一次世界大戦やスペイン風邪の流行によって人口が大激減し、合計特殊出生率は 1916 年に 1.23 を記録したのである。

そこで国としては、兵力が減少して国防力が低下する、労働力が減少して生産力や経済力が低下するといったことから、国をあげて積極的な家族政策を推進した。具体的には、合計特殊出生率の引上げを企図した家族手当制度、経済的な支援制度を導入した。その後、1940 年代前半頃から家族手当の給付の種類が多様なものとなり、第二次世界大戦後は、他国と同様に社会保障制度が創設・普及していくに伴って経済的保障・支援がさらに多様なものとなり、加えて給付額が引き上げられることにより充実してきた。なお、1932 年からは、継続する 15 日間の年休制度の創設や労働時間短縮政策が進められ、私生活を重視する政策が採られていった。

また、1968 年以降、伝統的な家族形態や女性の社会的役割が大きく変化したことも関係して、法律婚と同様に内縁関係にある者にも同様の法的保護を及ぼしたり、婚外子に対する平等取扱いなどが政策として進められた。さらに近年では、民事連帯規約という、様々な人々の間でこの規約による契約関係を結ぶことによる法的保護があり、ケア責任の引受けもその契約関係の中に含まれるようである。つまり、伝統的な家族形態が人々の意識の変化とともに大きく変化し、それに対する法政策的対応が必要となってきたと理解できる。

このような一連の諸政策を早い時期から積極的に取っていったことから、1950 年頃から 75 年頃まで、合計特殊出生率はおおむね 2.5 から 2.9 の間で推移した。その後 1990 年代前半に、合計特殊出生率は、一旦、1.7 を下回る水準まで低下したが、その後は概ね上昇の一途を辿り、2009 年の合計特殊出生率は 2.0 となっている。

しかしそれでも、フランスは手を緩めることなく家族政策をさらに推し進めている。その理由は、男女の関係性、また女性に対する社会の見方にあるといえる。フランスでは、女性は自分のために働くという意識が強いこと、シングルマザーであるために仕事をせざるを得ないこと、共働きで収入を得なければ生活水準を下げざるを得ないことといった様々な個人的側面がある。さらに、特に高学歴・専門職の女性に顕著なようだが、子どもがいるからと

いって働いていないと、世間から能力のない者だと思われるという文化的な側面もあるようである。こういった諸事情が相俟って、フランスでは「3歳神話」はなく、女性労働力率はM字型カーブを描いていない。

(2) 国としての全体的な取組み

ところがフランスでは、国が明確な政策を掲げて少子化対策を進めてきたわけではない。長い時間をかけて少しずつ実行可能な制度を設け、それを拡充していく、またそれとは別個に必要な政策を打ち出していくという方法によって、WLB政策ないし少子化対策を行ってきた。とはいえ、法政策の実行者は立法府ゆえ、国が主導して諸施策を行ってきたと評価できる。

現在では、合計特殊出生率を見る限り、少子化対策という視点は相当程度薄まっていると思われるが、完全に消失したとも言い切れない。それは、今なお積極的に家族政策を進めているからである。

そこで、現在のフランスにおけるWLB政策全体を見る視点としては、伝統的な家族形態の変化、婚外子であっても養育する子であることに変わりはないこと、さらに女性は働く必要がある場合もあれば、働きたいと考えている場合もあるということから、多様な家族形態に対応した個別的措置ということになる。

(3) 何を一番の問題としてきたか？

このように見てくると、フランスでは、家族政策を最も重要な問題として対処してきたといえる。具体的には、合計特殊出生率の向上や私生活の重視、多様な家族形態の中での子の養育の問題ということになる。とりわけ、子を持つ働く親、女性に対する支援策であると評価できる。

(4) 関連する個別の法政策

こうした重要課題に関連する具体的な法政策としては、子育て期の女性の就労支援策であり、これには経済的支援策も含まれるし、保育サービスも該当するが、休暇・休業に係る法制度の整備や労働時間政策、子の養育などのためのパートタイム労働の保護も重要な施策であると考えられる。

(5) フランスの特徴

以上のフランスにおけるWLB政策の特徴的な点としては、国として明確な政策を掲げていないが、国力の維持・向上のための少子化対策に始まる家族政策、子を養育する親、とりわけ女性の就労支援策、現在では多様な家族形態にかかる保護であり、国は、これらの問題に対して個別の新規立法や法令改正を様々に行い、主導的役割を果たして進めてきたといえる。

3. イギリス

(1) 契機

イギリスで WLB 政策が採られ始めた契機は、前政権の労働党がマニフェストとして掲げた「公正処遇に係る権利保障」、「集团的代表手続」、そして「家族に優しい政策」という雇用労働法制の一連の改革案が端緒である。特に、「家族に優しい政策」がイギリスの WLB 政策に関して重要である。

「家族に優しい政策」では、仕事と子の養育の両立、つまり WLB が取れていないことによって、企業は多くの人材を活用できずにいること、あるいは人材を抱えていてもその能力を有効に発揮できていないことによって、国の、またイギリス企業の競争力が低下していくことを非常に懸念している。

こうした政策の背景の一つには、個々人が置かれている状況によって社会的・制度的に排除されている人々がいるということであった。これは、特に貧困層の問題であるが、同時に子の養育の問題によって労働市場から排除されている人々、すなわち、諸般の状況から特に女性と考えるとよいと思われるが、このように社会的に排除された人々が見られるということから、家族、特に子の養育にかかる責任や負担を軽減し、労働市場に参入させたり、人材の有効活用ないし能力を発揮させていくための政策を打ち出す必要があったためだと思われる。

言葉こそ競争力というように違えども、国や企業の生産性・生産力にかかる懸念があるという点では、イギリスも他国と同様である。しかし、イギリスの政策には少子化対策の視点は見られない。最新の合計特殊出生率は 2009 年の 1.94 であるが、先進国の人口置換水準よりは低いものの、懸念されていない。したがって、合計特殊出生率の上昇を企図した労働力人口の増加や、競争力・生産性の増加を意図した政策というよりは、男性よりも 10%から 18%ほど低い女性労働力率を引き上げていくための労働市場政策的な意味合いの方が、より色濃い政策であるといえる。

(2) 国としての全体的な取組み

このようなことから、「家族に優しい政策」が取り組まれ、明確に家族との言葉が使われていた。当初こそファミリー・フレンドリーという言葉が使われていたが、やがて WLB という言葉に置き換わっていく。諸政策の中心的な対象は子を持つ親ではあるが、人材の有効活用・能力発揮という観点からは、未婚で子どものいない人達に対しても諸政策を拡げていくべきであるという考え方の変化ないしは拡大があると考え得るかもしれない。

加えて、家族に優しい政策を進めていく中では、公正処遇に係る政策も取り入れられている。さらに、建設的な政策運営のために労使のパートナーシップを重視した政策運営も掲げられていた。実際、後述する弾力的勤務制度を法制化した 2002 年雇用法の立案過程では、代表的労使（英国労働組合会議（TUC）と英国産業連盟（CBI））が政府と共に協議を重ねて制定された経緯がある。

その後、政権交代があり、保守党キャメロン政権が誕生したが、現政権は、看板こそ掲げ

ていないものの、家族に優しい政策を実質的に引き継いで（「現代の職場（Modern Workplaces）」）、これをより拡充していく方向へと進んでいるようである。

(3) 何を一番の問題としてきたか？

このようにイギリスでは、子を持つ親に対する様々な支援制度、特に相対的に見て社会的に排除されている女性に対して子の養育を可能としながら仕事との両立を目指すという女性労働問題を重要な課題として位置づけて WLB 政策を進めてきたと評価できる。同時に、現政権下で検討されているように、より進んだ男女平等の推進、女性と共に男性の働き方をも見直すということも重要な政策課題とされている。

(4) 関連する個別の法政策

こうした課題に関連する諸施策として、従来から存在した出産休暇に加えて、父親休暇、親休暇などがあり、親休暇を除き、これら休暇には法定の給付や手当が措置されている。また、休息时间や年休に係る規制を定める 1998 年労働時間規則、2002 年雇用法による弾力的勤務制度、2000 年パートタイム労働者不利益取扱防止規則が定められている。加えて、貧困の問題とも関連して、WLB の一翼を担うものとしての保育あるいは幼児(早期)教育施策も相当積極的に取り組まれているといえる。

(5) イギリスの特徴

以上見たように、イギリスでは、国が積極的に政策を掲げて WLB を推進している点の特徴として挙げられる。このことは政権交代後でも実質的に変わりがない。そして、少子化の視点は見られないものの、社会的に排除されている人を社会的に包摂するという視点、すなわち相対的に見て子の養育責任を負う女性に対する就労支援策、そしてそれが男性の働き方をも見直すという領域にまで拡大していることである。以上のことは、少子化対策という視点を持たないということから、様々な形で弾力的な勤務を行いながら子の養育との両立を図るという労働市場政策と捉えることができるように思われる。またこのことは、イギリスの国際競争力の維持・強化ということにもつながってこよう。

4. アメリカ

(1) 契機

アメリカでは、国をあげての WLB 政策が採られているわけではない。連邦国家としては自由経済至上主義を貫いているゆえ、その足かせになりかねない雇用労働法制はあまり整備されていない。加えて、伝統的に私的領域たる家族の問題に国は立ち入らないという私生活の尊重、反面での不介入という姿勢がある。したがって、仕事と家庭生活、特に子の養育等家族責任の問題はあらゆるところで認識されているが、国が法政策等により実質的に WLB 政策を進めるということとは行われていない。

しかし、自由経済至上主義であるがゆえに、人材が流動的な労働市場の中であって、また、雇用労働法制度の整備状況が他国に比べて乏しいということから、企業が独自に設けるベネ

フィットとしてのファミリー・フレンドリー施策、近年では WLB またはダイバーシティ・マネジメントとして、有能な人材の確保や離職の防止のために、とりわけ WLB にかかる勤務条件を設けているといえる。

なお、アメリカの合計特殊出生率は、経年変化で見ると、1970 年代から 80 年代にかけて最も低い 1.8 台であったが、1990 年以降はおおむね 2.05 前後で推移してきており、最新の確定的な数値は 2006 年の 2.10 となっている。したがって、アメリカにおける WLB に少子化対策の視点は含まれていないといえる。

(2) 国としての全体的な取組み

しかし、国として WLB について全く認識、理解していないかという点必ずしもそうではない。なぜなら、2000 年代初め頃から、連邦議会の上下両院がそれぞれ別個に、決議 (Resolution) という法的な拘束力のないものとしてではあるが、10 月を「全米仕事と家族月間」として定めるという宣言的な働きかけを各方面に対して行っているからである。なお、この決議の背景には WLB に関する民間団体が大きく関与している。

決議について簡潔に述べると、人材の確保や離職防止、仕事の効率化や生産性の向上、長時間労働による弊害である健康問題の予防、労働者の子の養育や子の成育といった、自由経済至上主義に起因する様々な問題があるからこそ WLB を推進しようとしているといえる。

(3) 何を一番の問題としてきたか？

したがって、自由経済至上主義に起因する様々な問題が噴出している諸状況への対処が重要課題であるといえる。加えて、實際上、子の養育責任を負っている女性の働き方の問題、女性差別という点も、並列的にはあるが、加えることができる。

また、アメリカにおいても、国力の低下を懸念することが見え隠れしているようであり、先の決議では「職務の生産性」という言葉が用いられている。したがって、アメリカにおいても、中長期的な観点からの国としての生産性・国力・競争力の維持・向上ということが念頭にあるように思われる。

(4) 関連する個別の法政策

先に述べたように、アメリカでは、他国のような雇用労働法制はあまり発展しておらず、WLB にかかわる個別の法政策としては、一定要件の下に年間 12 週間の無給休暇の取得を認めるという連邦家族医療休暇法があるのみである。他方、労働時間規制は、一週間当たり 40 時間と公正労働基準法で定められているが、40 時間を超える時間については 1.5 倍の割増賃金を支払えばいくらかでも働かせてよいという非常に緩やかな制度になっていることから、WLB に貢献する制度ではない。また、公正労働基準法では、労働組合が労働協約を通じて一定要件の下に 6 ヶ月または 1 年単位の変形労働時間制が認められる旨法定されているが、実際の活用状況は詳らかではない。

なお、連邦家族医療休暇法について一点強調しておくべきは、同法制定の背景となった問題意識や目的規定である。それらを見ると、共働き世帯の増加、子の養育に両親が揃ってか

かわることの重要性、ケア責任を果たすことの重要性、しかしそういった雇用政策は欠如しているため雇用保障がないこと、このため、ケア責任を持つ者は仕事かケアかの二者択一を迫られてしまうということ、そして何よりも、アメリカ社会において依然として性別役割分担意識が根強くあるため、ケア責任を負うのは女性であり、結果的に女性の職業生活に重大な影響を及ぼしてしまうこと、これにより女性に対する差別を助長するという結果を招くことなどが懸念されるとされている。そこで同法の目的として、仕事と家族生活とのバランスを取ることをはじめ、性に中立的な基準によって家族にかかる理由による休暇取得を認めることを通じて、男女の均等な雇用機会を増進させることなどを目的としている。要するに、連邦家族医療休暇法は、子の養育の問題と性別役割分担を乗り越えて男女平等を推進するという他国と同様の問題意識に基づく法政策として位置づけることが可能である。

またアメリカでは、国が全国的な措置として行っているのは各州や自治体に対する補助金制度ではあるが、国としては次代を担う子の養育の問題、すなわち保育政策についても取り組んでいると評価してもよいであろう。ただしこの点、イギリスと同様に貧困対策の側面が見られるものの、働く親ないし労働市場への参入を目指して教育訓練を受ける子を持つ親のWLB施策の側面をも有する保育政策が進められているといえるであろう。

(5) アメリカの特徴

こうしたアメリカにおけるWLB政策の特徴としては、労働市場の状況と相俟って、企業が率先して人材確保や離職防止策としてWLBに関連したベネフィットを提供してきたこと、国としては家庭や家族の問題には不介入ではあるが、経済至上主義から生じる弊害に対する自主的な取り組みが促されていることである。もっとも、連邦家族医療休暇法には、男女差別是正の観点が含まれ、これが同法の目的とされていること、また同法では子の養育等ケア責任が重要な社会政策上の課題となっていることも挙げることができる。

5. 日本

(1) 契機

日本におけるWLB推進の当初の契機として、1989年に合計特殊出生率が戦後最低の1.57を記録したことが非常に大きく作用している。先進諸国の人口置換水準は2.08程度だが、日本ではすでに1970年代中頃から2.0を下回ってきており、少子化社会であった。近年では2005年が1.26、2009年は1.37と低い水準で推移している。このような低水準の合計特殊出生率が政府をして現在のWLB政策の端緒となる少子化対策を推し進めたといえる。

(2) 国としての全体的な取り組み

少子化対策にかかる政府の考え方について見ると、1994年に当時の文部省、厚生省、労働省、建設省が連名で、「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」と題した文書を出している。これを見ると、少子化の原因として、晩婚化の進行と夫婦の出生力の低下が挙げられている。そして、これらの要因として、女性の高学歴化、女性の自己実現意欲が高

まったことによって女性の職場進出が進み、子育てと仕事の両立が難しくなったこと³、さらに子育てに対する精神的・肉体的負担感、さらには住宅事情や子どもの教育コストの問題ということも挙げられている。こういうことから、子育て支援にかかわる多面的な施策を進めることによって少子化に歯止めをかけていこうという狙いがあったと考えられる。

特に留意すべきは、同文書が「子育ては家庭の持つ重要な機能であることに鑑み、その機能が損なわれないよう、夫婦で家事・育児を分担するような男女共同参画社会をつくりあげていくための環境作りなどを含め、家庭生活における子育て支援策を強化する」と述べていることである。

その後、1997年に、当時の厚生省・人口問題審議会から出された「少子化に関する基本的考え方について—人口減少社会、未来への責任と選択—」という文書では、明確に固定的な男女役割分担意識や仕事優先の固定的な雇用慣行の是正が今後の少子化への対応の在り方として示されている。この点、国民の意識や企業風土の改革といったことも、先の二つの固定的な考え方を改めていく上で重要視されている。さらに、2002年に厚生労働省が出した「少子化対策プラスワン」では、男性を含めた子育てと仕事の両立支援からさらに進んで、「男性を含めた働き方の見直し」が提案されている。

このような政策の流れが、2007年のWLB憲章とその行動指針につながっていく。

(3) 何を一番の問題としてきたか？

そこで国は、子育てと仕事を両立できるような法制度などを整えていくこと、企業風土を改めたり個人の意識改革を促しつつ、男性も含めた働き方の見直しを進めていこうということで一貫した方向性を有していたと評価できる。つまり、現在のWLB政策が起こってきた端緒とは、少子化問題と相俟った女性労働問題であり、男女平等問題である。

ただし、労働市場全体を見渡すと、母子・父子家庭問題、年金制度と相俟った高齢者雇用問題、若年者雇用問題もある。すると、従来はファミリー・フレンドリーと呼ばれていた、子を持つ家族や両親にフォーカスした施策から、そういった人々を含めてライフ全般、個々人のライフステージに応じた仕事と生活の調和、WLBへと変貌を遂げてきているといえる。

以上のことは、2004年に厚生労働省から出された『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』、また、内閣府からは幾つもの重要な政策文書が出されているが、特に2007年に出された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下、“WLB憲章”という）及び「行動指針」などから読み取ることができる。なお、WLB憲章と行動指針は、2007年12月、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において策定され、さらに、2010年6月、政労使トップによる新たな合意が結ばれており、ネオ・コーポラティズムによるWLBの推進といえる。

³ 以上のようなことと、後述の性別役割分担意識とが相俟って、日本は他国と異なり女性の労働力率がM字型カーブを描いていたと考えられる。

(4) 個別の法政策による対応

WLB 憲章では、まず労働時間が取り上げられている。具体策として、長時間労働の短縮や年次有給休暇の取得促進、あるいは弾力的な労働時間制度の活用の推進である。そして、勤務場所・仕事場所の問題としてテレワークや在宅勤務の推進、また差別禁止や公正処遇の問題、女性労働問題、あるいはパートタイム労働者の増加を受けての均衡待遇の推進についても述べられている。さらに、育児・保育に係るインフラ整備の問題及びそれらに関連する所得保障や費用負担の軽減の問題、加えて若年者、高齢者、女性に対する能力開発や就労支援策も掲げられている。その他、税や社会保険の中立性の問題も取り上げられている。

現在、これら具体策の多くは、労働基準法（以下、「労基法」という）、労働時間等設定改善特別措置法（以下、「改善法」という）、男女雇用機会均等法、短時間労働者雇用管理改善法（以下、「パート法」という）、育児・介護休業法（以下、「育介休法」という）がそれぞれ立法・改正されたり、関連する行政施策を従来よりも拡充することなどによって取り組まれ、措置されている。

また、少子化対策の観点からは、2003年に、少子化対策のバックボーンとなる少子化社会対策基本法が、さらに、現在では従業員数101人以上の企業に一般事業主行動計画策定を義務付ける次世代育成支援対策推進法が制定されており、先の個別的労働関係法を下支えする法制度が整備されている。なお、1999年には、広く社会において男女の共同参画を推進していくための基本法である男女共同参画社会基本法が制定されている。

(5) 日本の特徴

このように見てくると、日本の特徴としては、少子化対策を契機として WLB 政策が推進されていること、そして、女性労働問題あるいは男女平等問題を中心に男性も含めた働き方の見直しが検討され、加えて、若年者や高齢者の働き方・就業促進といった労働市場全般にわたる問題にまで外延を広げつつ発展してきているといえる。

しかし、法政策史の観点から見た日本の仕事と生活の調和ないし両立、すなわち WLB は、とりわけ、勤労婦人福祉法にはじまり、その後、男女雇用機会均等法に引き継がれた育児休業制度に顕著である⁴。したがって、現在の WLB の中心のかつ最重要課題は、子どもを持つ親、特に女性労働問題であり、また、男性を含めた働き方の見直しという観点からの男女平等問題であると評価できよう。

6. 小括

ここで、これまで見てきた日本を含めた各国の WLB 政策をまとめておく。

(1) 契機

まず、WLB 政策導入の契機としては、ドイツ、フランス、日本では少子化対策としての

⁴ 労働政策研究・研修機構（2010）『ワーク・ライフ・バランス比較法研究〈中間報告書〉（労働政策研究報告書 No.116）』52-55 頁参照。

視点が見られた。他方、イギリスとアメリカでは少子化対策の視点は見られず、むしろ労働市場政策的視点があった。とはいえ、いずれにしても中長期的に見た国力、生産力、国際競争力の確保につなげていくという意味で、WLB の捉え方に大きな違いは見られないと考えられる。

また、どの国でも性別役割分担意識があると認識されていることや、日本を除いて女性労働力率は M 字型カーブを描いていないものの、国民の意識の中長期的な変化、男性稼ぎ手・女性専業主婦モデルという家族関係あるいは家族構成・形態の変化を受け、当初は女性をターゲットとしていたが、現在では男性も含めた働き方の見直しや、労働市場における人材確保・離職防止という視点が見られた。

(2) 国としての取組み方

こうした契機や背景を踏まえた国としての取組み方としては、フランスやアメリカのように明確な政策を掲げずに、結果として WLB を進めている国がある一方で、少子化対策や中長期的な国の生産性あるいは人材の有効活用といった、いわば労働市場政策的視点をも併せ持って、国として明確な政策を掲げている国として、ドイツ、イギリス、日本があった。しかし、国が明確な政策を掲げていないフランスやアメリカにおいても、他国と同じような視点をそれら国の WLB 政策の中に見出すことができる。

したがって、国として明確な政策を掲げているかどうかという違いは実質的な意義を持たない。なぜなら、明確な政策を掲げようといまいと、また積極性・消極性に程度の差はあれ、関係各方面に対し働きかけている事実があるからである。

そして、程度の差があるので一概にはいえないが、各国とも、特にドイツ、イギリス、日本では、政労使のパートナーシップによって取り組まれているという実態が非常に興味深く、かつ、重要な事実と思われる。

実際の WLB 政策の進め方としては、どの国でも新規立法措置や法改正によって対応している。この点は、国が労働市場や経済市場に対してどのような理念・思想をもって臨むかということと強固に結びついていると考えられる。アメリカの連邦レベルでは、WLB を企図した立法措置は連邦家族医療休暇法だけであるが、他国では WLB にかかわる様々な制度改正や新規立法を行っているからである。

(3) 主な関心事項

主な関心事項に目を転じると、少子化対策の視点に重要性を見出し得るように思われるが、各国とも、とりわけケア責任、すなわち、男性を含め次代を担う子どもを持ち、養育する働く親、特に女性にフォーカスした仕事と生活・家庭・家族とのバランスの確保が主要な関心事項であったといえる。

(4) 関連する個別の法政策(事項)

主な関心事項と結びついて、関連する個別の法政策としては、子育て期にある働く親の休暇・休業法制、またその間の経済的保障、日々の労働時間のあり方、特に長時間労働規制と

いえるであろう。

また、弾力的な働き方を許容する法制度が考えられる。これには、就労形態と労働時間の弾力性の双方が含まれ得るが、伝統的・固定的な労働時間や就労形態ではない働き方を許容するという点で共通する。これと共に、伝統的な働き方ではない働き方をした場合の労働条件、特に経済的労働条件について不利益を受けず、ある程度の経済的な担保を用意していくということも重要な措置ではないかと思われる。なお、一般的な労働条件事項や日本にいう非正規労働者の処遇のあり方については、欧州諸国では EU 指令の存在が非常に大きく、これが利いているといえる。

さらに、子を持つ働く親に対する支援策としての保育サービス施策も重要であろう。

第2節 各論—各国のワーク・ライフ・バランス関連法制度等の現状と特徴

これまでの検討から、各国ともに家族を中心とした政策が WLB 政策であり、これは、とりわけ子を持つ親の仕事と生活のバランスの確保、そのための女性への就労支援と男性の働き方の見直しにかかる政策であることが分かった。また、政策的課題としては、育児等のための休暇・休業及びその間の経済的保障、労働時間規制、弾力的な働き方の推進（パートタイム労働と弾力的労働時間）、保育サービスの普及・拡充であることも分かった。そこで以下では、これら三つの問題に焦点を当て、各国の制度・政策等について概観し、特徴を描き出すと共に、共通点などを抽出することとする。

1. ドイツ

(1) 育児等休暇・休業及び経済的保障

ドイツで育児休業を規制しているのは、2006年連邦親手当・親時間法である。同法は、子が満3歳になるまで合計36ヵ月の親時間の請求を労働者に認めている。親時間の取得方法には、両親の分担取得、片方の親の単独取得、両親の同時取得がある。また同法では、労働者は使用者の同意の下に、選択的に週30時間以内の就労を行うことも可能とされている。したがって親時間は、両親が共に就労を制限しつつ育児等の分担を可能とする制度となっている。

親時間制度の実態を見ると、主として母親が取得する傾向が見られるが、統計によると、親時間取得申請者に占める父親の割合は、2007年に3.5%、2008年に15.6%、2009年に18.5%と上昇傾向にある。その理由としては、親時間取得に対応する親手当は平均所得の67%に相当する給付であること、父親の親時間取得に伴い家計負担が軽減されたこと、請求しなければ権利が消滅する「パートナー月」制度が父親の権利意識を刺激したこと、職場で親時間を取得しやすい雰囲気醸成に貢献したことなどがあるようである。

一方、経済的保障としての親手当については、親時間取得者は子が生まれる前の平均賃金

(子供が生まれる前の12暦月の平均額)の67%相当を毎月親手当として受給することができる。所得制限はなく、毎月の給付は最高1,800ユーロ、最低300ユーロである。この給付制度には、高所得者の給付を抑制する一方で低所得者の保障を確実に行う仕組みが盛り込まれている。

ところで、親手当の最長受給期間は14ヵ月である。これは、片方の親が受給できるのは12ヵ月分までであるが、もう一方の親が親時間を取得する場合に受給期間が2ヵ月分延長されることを意味している。すなわち、父親が有する2ヵ月間の「パートナー月」にかかる定めである。

このような親手当の評価を2010年の家庭生活モニター調査から見ると、73%が良い制度と評価している。特に、子を欲しいと望む若年層の77%、また18歳以下の子を有する両親の80%が親手当を評価している。さらに、出産前と出産後1年間の家計収入に大きな格差が見られないことから、親手当によって家計収入が安定していると評価されている。加えて、親手当を受給していた女性の42%が2年後には職場復帰していることから、親手当が職場への復帰を支援していると報告されている。全体として親手当制度は、WLB、とりわけ女性の就業促進と男女役割分担の是正に寄与していると評価することができよう。

(2) 労働時間—長時間労働規制 等

ア. 日・週の最長労働時間

1994年労働時間法制の統一及び弾力化のための法律(以下、「労働時間法」という。)では、第1編に労働時間法制を包括的に規制する新しい労働時間法が設けられている。同法の目的は、「労働者の安全と健康保護」とともに、「弾力的な労働時間のための基本条件を改善すること」とされており、WLBを直接の目的としたものではない。しかし法案には、同法の目的として、「労働生活と家庭生活との調和を図ること」が挙げられていた。したがって、同法の理念レベルではWLBが含まれていると考えることも可能のように思われる。

ドイツの労働時間法は、管理職を除く全労働者に適用される。同法によると、労働者の1日の労働時間は8時間を超えてはならない。1週間の労働時間は規定されておらず、また、日曜日が休日になるため、計算上は週48時間労働となる。しかし、これら時間は通常の労働時間を意味せず、一定の調整期間を通じての労働時間の長さの目安でしかない。労働時間のより詳細な取り決めは、労働協約や事業所協定によって行われている。

これら規制内容については幾つかの例外がある。

第一に、6ヶ月または24週間の平均で週日の労働時間が8時間を超えない限り、使用者は1日10時間まで労働時間を延長できる。

第二に、労働協約または労働協約に基づく事業所協定あるいは個別契約により、1日8時間労働の規制を適用除外とすることも可能である。

第三に、労働時間法7条によれば、「労働協約において、または労働協約に基づく事業所協定において、…(中略)…第3条〔1日8時間労働：筆者挿入〕にかかわらず、(a)労働時

間の中に常時かつ相当程度労働待機が含まれている場合は、調整期間なく1労働日において10時間を超えて労働時間を延長すること、(b) 他の調整期間を設けること、(c) 調整を行うことなく1年間で60日を限度として週日の労働時間を10時間まで延長すること」が可能とされている。

イ. 日曜・法定祝日の休日・休息时间

ドイツにおいて、日曜日及び法定祝祭日は、労働者は0時から24時まで働いてはならないとされている。また、1年間で最低15日間の日曜日は非労働日として確保されなければならないと定められている。さらに、日曜労働に対しては2週間の、祝日労働に対しては8週間の間に必ず代替休日が与えられなければならない。なお、例外として日曜・祝日労働が認められる16の業務が明示されている⁵。

他方、労働時間法 5 条 1 項は、労働時間の終了から次の日の労働開始までの間に最低 11 時間の休息時間を置くべきことを定めている。24 時間に最低 11 時間の休息時間を設けることにより、残り 13 時間が連続拘束時間（残業を含めた労働時間）の上限となる。この規定は、1993 年の EU 労働時間指令を国内法化したものである。

ドイツの労働時間法は休息時間を定義していないが、一般には当該労働日の労働時間の終了と翌労働日の労働開始の間の時間を意味している。

休息時間の目的は、労働者に対して日々の労働時間後に、特に食事や睡眠によって労働の負担から回復する機会を与えることにある。したがって、労働者が休息時間中に短時間でも仕事や仕事の準備に動員されることは休息時間と両立し得ないと解されている。

(3) 柔軟な働き方—就業形態並びに弾力的労働時間制度 等

ア. パートタイム労働

ドイツのパートタイム労働は、元は失業問題を背景とする雇用の維持・創出を実現する重要な手段として、また企業の労働時間編成における柔軟化への要望を実現させる手段として位置づけられてきた。しかし近年に至り、家族的責任を有する労働者の仕事と生活の調和に貢献することが期待されている。

ドイツにおいてパートタイム労働を規制しているのは、パートタイム労働・有期労働契約法（以下、「パート・有期法」という）である。同法は、パートタイム労働を促進するという目的から、労働者の使用者に対する労働時間の短縮請求権を認めている。

その要件及び手続としては、従業員数16人以上の事業所で6ヵ月を超えて就労している労働者が希望する場合、時間短縮開始の3ヵ月前までに申請するとされている。申請を受けた使用者には、合意に達することを目指して労働者と協議する義務が生じる。使用者は、労働時間の変更が経営上の支障をもたらさない限り、労働者の希望にしたがって労働時間の短縮

⁵ 16 業務とは、救急・救命・消防業務、公共・防衛業務、医療・介護業務、宿泊・飲食店での業務、興行業務、非営利団体での業務、余暇・娯楽・観光・博物館での業務、マスメディアでの業務、メッセ・展示場での業務、運送業務、エネルギー・水供給・ゴミ処理場での業務、農業・畜産業、監視業務、保守・保全業務、材料や生産物の損傷防止・継続的業務、製造施設の損傷防止業務である。

と時間配分を認めなければならない。

また、パート・有期法は、使用者において異なる取扱いを正当化し得る事由がない限り、パートタイム労働者に対して比較可能なフルタイム労働者との差別的取扱いを行うことを禁じている。異なる取扱いを正当化し得る事由とは、労務給付、格付け、職業経験、社会的立場、業務の性質上フルタイム労働者でないとその労働ポストにおける任務が遂行できない場合などを指す。

さらに、パート・有期法は、「賃金またはその他の分割可能な金銭価値を有する給付」を、少なくとも、比較可能なフルタイム労働者の労働時間に対するその労働時間の割合に応じて保障しなければならないという「時間比例原則」を規定している。

イ. 弾力的労働時間制度

ドイツの弾力的労働時間制度のうち、WLBに資するものとして、いずれも労働協約に基づくフレックスタイム制と労働時間口座制がある。

フレックスタイム制は、日々の労働時間の長さあるいは配置を労働者が決定できる制度であり、①コアタイムが定められ、1日の労働時間の長さが予め決められている「単純フレックスタイム制」、②1日の最長労働時間の枠内で労働者が出退勤時間を決定できる「弾力的フレックスタイム制」、③コアタイムも定められていない「可変的労働時間制」の3種がある。なお、全労働者の20～25%はフレックスタイム制を利用しているようである。

フレックスタイム制の導入は、企業と従業員を通常の労働時間の強い拘束から解放し、1日単位の柔軟な時間編成を可能にしたと評価されているようである。特に、労働者にとっては、柔軟な労働時間配分に対する自由裁量を与え、個々の労働者の生活に応じた労働時間配分を可能にするとの評価が可能と思われる。

一方、労働時間口座制は、労働者が企業で残業した時間を労働時間口座に貯めておき、休暇等の目的で貯蓄分の時間を自由に使える制度である。労働時間口座制には、1年以内に清算する「短期口座」と、清算期間がより長い「長期口座」があるが、「短期口座」が主流であり⁶、長期口座を導入している企業は7%程度にとどまっているようである。

労働時間口座制のメリットは、企業と従業員が通常の労働時間の強い拘束から解放されること、柔軟な労働時間編成が可能であること、従業員は短い時間を積み立てて家庭や職場外の活動に自由に使うことができることから、WLB施策として活用することが期待されている。もっともこの点は、今後の長期口座の普及程度如何にかかっているといえるであろう。

(4) 保育サービス

ア. 法制度

1990年児童・青少年扶助法は、3歳になった全ての子どもに幼稚園（以下、まとめて「保育施設」という場合がある。）に入園する法的請求権を保障している。それに対応し、同法は

⁶ 製造業の企業規定では、調整期間を平均40週、産業界全体では31週としているようである。

各州に保育施設の整備を義務づけている。

ドイツの保育施設としては、①0～3歳未満児を対象にした施設としての「保育所」、②3歳以上の就学前年齢までの子どもを対象にした施設としての「幼稚園」、③就学後の児童を対象とする「学童保育」がある。

ドイツでは連邦政府が関与するのは法的規制の大枠についてのみであり、運営に関しては各州の主体に委譲されているシステムになっている。このため、運用面では州によって大きな違いがある。またドイツでは、幼稚園は整備されているが保育所や学童保育は十分整備されていない。このことは、特に旧西ドイツ地域においていわゆる三歳児神話があり、性別役割分担が残存していたことと関係している。

保育施設のほかに、「家庭託児」がある。これは、児童・青少年扶助法 23 条に規定されている制度で、主に満 1 歳くらいまでの乳児を半日あるいは全日個人の家庭で預かり保育するものである。保育者は「保育ママ」「保育パパ」と呼ばれ、親と保育者の私的な契約関係により、それらの家庭で保育する。週 15 時間以上、かつ、3 ヶ月以上保育する者については、青少年局による許可が必要となる。

政府は、2005 年 1 月に施行された「保育拡充法（保育設置促進法）」によって、親の就業等で保育ニーズのある 3 歳未満児全てに対し、公的運営主体は保育の供給を 2010 年までに行うとともに、保育施設建設のための補助を自治体に対して行うこととなった。また、2007 年の保育整備に関する連邦及び州の合意により、市町村の負担を軽減するため連邦政府が財源措置することとした。

さらに、「児童支援法」が 2008 年 12 月 16 日に制定されている。同法の目的は、親が仕事と家庭生活を両立することができるようにすることであり、質の高い保育によりすべての子どもに平等なチャンスを与えることにある。同法により、2013 年 8 月からは 3 歳以下の子供を施設に預けることが法律上の権利となる。なお、保育施設等の建設等費用の 3 分の 1 までを連邦政府が補助することになっている。

イ. 保育サービスの実態

(ア) 保育施設

2006 年のヨーロッパにおける 3 歳以下の保育率を見ると、EU25 カ国の平均 26% に対して、ドイツは 18% と平均を下回っている。ただし、ドイツの数値を引き下げているのは旧西ドイツの 9.8% であり、旧東ドイツは 41.0% と高い数値を示している。

公立・私立の保育・幼児施設の合計数の推移を見ると、1998 年には 48,206（公立 20,087 / 私立 28,116）、2002 年には 48,017（公立 19,148 / 私立 28,869）、2006 年には 48,201（公立 17,759 / 私立 30,442）であった。旧西ドイツ地域と旧東ドイツ地域では、公立施設と私立施設の割合がほとんど反対で、東ドイツでは公立施設の整備が整っている。2008 年 3 月時点では、3 歳未満を対象とした施設は 1,006 ヶ所、2～8 歳（未就学）を対象とした施設は 25,069 ヶ所、年齢混合型施設が 20,468 ヶ所となっている。

保育園の利用は、旧東ドイツでは一日保育の数が圧倒的に多く、旧西ドイツでは半日保育が一般的である。また、公立の幼稚園の利用率は旧東西ドイツの差は少ないが、依然として旧東ドイツでは長時間の保育の率が高い。

(イ) 家庭保育、保育ママ・パパ

保育園に空きがない場合や開園時間が適当でない場合に、家庭託児保育サービスが利用されている。保育ママ・保育パパの他に、親達による自助グループが互いの子どもを自宅などで預かりあう形態もある。2008年には、公的な助成を受けている家庭託児サービスによる保育を受けている乳幼児は、3歳未満が51,076人、3～6歳が16,499人であった。その他にも、自主管理幼稚園や両親一子どもグループ、小さな親子クラブ、親子協会、母親センターなどがあり、これらは親がイニシアティブをとって成立したものである。

(ウ) 企業による保育施設

公的サービス以外としては、企業内保育園がある。企業内保育園の特徴は、公立の保育園よりも開園時間が長く、また柔軟に親の仕事時間に対応する制度になっている点にある。運営主体は企業だけではなく、教会や赤十字、福祉団体、教育団体を含む様々な公益団体である。運営等資金の提供は、連邦政府や地方公共団体からの補助金、親による一定の負担、企業からの資金という三層構造で賄われている。

連邦家族省によると、企業が保育園を設置するに至った理由としては、従業員の働くモチベーションを高めることや、優秀で生産性の高い従業員を確保し続けること、親時間を取得した従業員に早期に復職してもらうこと、従業員の企業への忠誠心を高めること、少子高齢化社会による従業員減少に対処すること、ドイツの国際競争力のために教育立地条件を改善し、知的好奇心旺盛な子どもを育成すること、企業のイメージアップや社会貢献など、様々な事情が指摘されている。

企業における育児支援に際しては、育児支援の需要（ニーズ）の分析、分析の結果から真に必要なとされている施策の検討（通常必要とされる施策と臨時的に必要なとされる施策、コスト負担の程度、当該施策を提供することによる効果や影響など）がなされる。このような分析が必要なのは、企業規模に応じて育児支援の内容が異なってくるからである。

企業による育児支援の具体的な施策を見ると、「通常の育児支援」と「臨時的育児支援」がある。「通常の育児支援」としては、①自社で保育施設（全日制託児所・保育園）を設け運営する、②他の会社と提携して大規模施設を共有する、③保育会社に委託する（一つあるいは多数の企業が全日制託児所の経営者と契約を締結して、従業員の権利として一定の時間に必要な育児の場所を使用できるようにする。）、④両親のイニシアティブによる支援（私設共同保育所を創設等）、⑤保育ママなどとの協働、⑥家族サービスの委託などがある。

また、「一時的な育児支援」としては、①緊急に育児支援を必要とする場合の施設、②緊急の場合の企業内における育児支援の提供（おもちゃのある片隅の遊び場、授乳やオムツ代えの部屋、両親と子供の部屋等）、③緊急の場合に利用できる地域の施設、④子供の休暇期間（夏

休み等)の提供がある。

2. フランス

(1) 育児等休暇・休業及び経済的保障

フランスについては、特に、育児親休暇と父親休暇を見ていく。

まず育児親休暇だが、2つのタイプがあり、1つは終日休むタイプ、もう1つは労働時間を少なくとも5分の1削減する短時間労働タイプである。後者の場合、労働時間は1週16時間を下回することはできない。このような育児親休暇や短時間労働の期間は、最長で子の3歳の誕生日に終了する。

育児親休暇中の所得保障について見ると、非常に多彩な所得保障制度が整備されている。そのうち、乳幼児受入手当(Prestation d'accueil du jeune enfant. 以下、“PAJE”という)の自由選択補足により、所得または保育経費の一部が保障される仕組みが用意されている。

PAJEは、非常に多様な家族給付の一類型であり、子の出生・養育に関連して給付され、第1子から支給される。PAJE創設の目的は、子を持つ働く女性を支援し、家庭生活と職業生活を両立できるようにすることである。

PAJEは、一時給付金に加え、給付に際して所得制限があって子が3歳になるまで支給される基礎手当、そして所得制限のない自由選択補足から構成されている。

基礎手当は、世帯当たりの可処分所得を勘案して制限額が設定されており、3歳以下の子を持つ家庭の90%が対象となるように所得要件が緩和されている。

自由選択補足は、子の養育をどのような方法で行うか、労働者の自由な選択を可能とするという意味であるが、具体的には就労を継続して保育園・保育ママを利用するか、父母の一方が休暇を取得して自ら子育てを行うかを内容としている。これら選択に応じて、保育費用に要する補償給付か休暇取得中の所得補償給付を受けることができる。なお、自由選択補足は、所得額、子の数、保育の方法など幾つかの考慮要素を基に非常に詳細に額が定められている。

他方、父親休暇は、労働者は子が誕生した場合、普通出産では最長11日、多胎出産では最長18日の休暇を取得できる。休暇は分割取得できない。

父親休暇中の所得保障は、一定要件を充たした場合に金銭給付がなされるが、給付には1日当たりの限度額が定められている。なお、フランスでは、部門別協定や労働協約によって使用者が賃金よりも不足する分を負担し、賃金額を維持する規定を設けている場合があるようである。

(2) 労働時間—長時間労働規制 等

ア. 法定労働時間(週・日法定労働時間)

(イ) 週法定労働時間

フランスにおける週法定労働時間は35時間である。しかし、実際の運用は各職業分野の

デクレ（政令。以下同じ）に定められており、法定労働時間は労働時間の上限を定めるものではない。

実質的な最長労働時間規制は、週平均最長労働時間及び週絶対的最長時間である。週絶対的最長労働時間は、同一の1週間において48時間である。ただし、業務量が一時的に異常に増加するという例外的な場合、週60時間を上限に労働時間の延長が認められる。使用者は、例外的な業務量増加について企業委員会または従業員代表委員の意見を添付して労働監督官へ申請し、この申請に対して地方雇用労働長官が承認の決定を行う。

週平均最長労働時間は、継続する12週を平均して週44時間を超えてはならない。しかし、法は二つの例外を設けている。第一に、部門別協約あるいは協定締結の後のデクレにより、週平均労働時間が46時間を超えてはならないと定められる場合であり、第二に、例外的な場合に、特定の部門、地域、企業において一定期間について労働時間の超過が認められる場合、上限時間は46時間とされる。

(イ) 1日の法定労働時間

労働法典では、各日の労働時間は1日10時間を超えてはならないと定められている。ただし、デクレに定められた条件を満たす非典型協定によってこれを変更することができる。

行政許可による労働時間の延長が認められる場合として、デクレは、労働監督官の許可を要件としている⁷。

行政許可によらないで法定労働時間の延長が可能な場合としては、拡張適用された部門別協定、企業協定、事業所協定を締結することにより、1日最長12時間まで労働時間を延長することができる。ただし、年間労働時間協約を締結している場合は1日最長10時間までしか延長することができない。

イ. 週休日制と休息时间

労働法典によれば、原則として同一の労働者を1週につき6日を超えて労働させてはならない。また、与えられる週休日は少なくとも24時間でなければならない。したがって、使用者は週に1日の休日を労働者に与える義務がある。

さらに、週1日の休日に加え、連続した11時間の休息時間を加えなければならない。休息时间とは、前日の終業と翌日の始業の間を11時間空けることを意味し、平日だけでなく休日にも適用される。したがって、休日を付与したといえるためには、連続した35時間の労働から解放された時間を与えなければならないこととなる。

また、平日についても、法定労働時間を超える労働が行われた場合、11時間後でなければ再び就労させることができない。このため、翌日の始業時間を所定時間の始業時間よりも遅くせざるを得ない。したがって、休息時間は長時間労働を防止する意義をも有している。

⁷ 例えば、季節労働、週の特定の期間に集中する労働などは、労働監督官の許可がある場合に労働時間の延長が可能とされている。

(3) 柔軟な働き方—就業形態並びに弾力的労働時間制度 等

ア. パートタイム労働

労働法典によれば、パートタイム労働とは、法定労働時間、部門別あるいは企業・事業所協約により、その企業に適用される労働時間より短い時間就労する労働と定義されている。したがって、年間の労働時間は1,607時間よりも短い働き方とされる。

フランスでは、一般にパートタイム労働の労働時間は契約により自由に決定でき、規則あるいは協約に定められた労働時間より短い時間に労働を行うことをいうとされている。労働時間は協定に依拠しないため、企業にとって柔軟な人材活用方法と考えられている。

もともと、就労形態としてのパートタイム労働を導入する場合は拡張された部門別協約、企業・事業所協定に基づいて行われる。協定がない場合は企業委員会、企業委員会がない場合は従業員代表委員の意見を聴取した上で導入できる。それら代表を欠く場合は、使用者の発意あるいは労働者から要求があった場合に、労働監督官に通知した後で導入できる。

したがって、パートタイム労働の労働時間の設定は個別契約に基づいて行われるが、就労形態としてのパートタイム労働の導入は、基本的に集团的労使が関与した手続を踏んで行われる。

労働者側からパートタイム労働の導入を要求する場合、通常のパートタイム労働の要求と家族的責任を理由とするパートタイム労働の要求の2種がある。なお、労働法典は、通常のパートタイム労働の場合、実施されるパートタイム労働の諸条件について労働者からの申出によって企業・事業所協定に規定されると定めており、この場合、年1回の団体交渉が義務づけられる。

協定・協約は、同じ事業所内あるいは同一企業内で、フルタイム労働者がパートタイム労働に転換する方式で行われる（なお、パートタイム労働者がフルタイム労働に転換する場合もある）。この転換は、労働者からの申出によって検討が開始され、使用者は一定期間内に労働者に返答することとされている。労働者の要望に応えられない場合、使用者はその理由を説明しなければならない。なお、協定・協約にパートタイム労働の規定がない場合、労働者は就業規則にパートタイム労働制を定めることを使用者に求めることが可能とされており、使用者はこの要求を拒否することはできない。

家族的責任を理由とするパートタイム労働の場合、労働者は、労働時間短縮を1回あるいは複数回の期間、少なくとも1週間の期間について要求できる。1年単位の労働時間配分が行われる場合は協定に定められる必要はなく、労働契約に追加条項を定めることによって可能となる。しかしこの場合、使用者は労働者の申出を拒否することができる。

パートタイム労働者の報酬は、パートタイム労働者の労働時間と企業における在職期間を考慮して、その企業や事業所におけるフルタイム労働者で同じ職能資格の労働者の賃金と比較して同価値でなければならない。つまり、比例処遇でなければならない。

イ．弾力的労働時間制度

WLB に資する可能性のある制度として、フレックスタイム制と変形労働時間制がある。いずれも法制度に基づくものだが、後者は労働協約による非常に詳細な定めに基づいて行われている。

フレックスタイム制は、使用者は一定の労働者の申請に応じて、集团的労働時間規制と異なる個別的労働時間を、権限を付与された企業委員会の関与の下で、企業委員会がない場合は従業員代表委員の関与の下で、反対意見がない場合に実施することができる。労働監督官は、フレックスタイム制の実施について事前にその旨の通知を受けることとなっている。従業員代表制度を有しない企業では、労働者の個別的同意が証明された後に労働監督官によって実施が承認される。つまり、緩やかな集团的労使手続か、公的承認手続に基づいて実施される。そして、デクレが定めた時間数の限度内において、ある週の労働時間を別の週へ繰り越すことができる。フレックスタイム制は、労働者がその利用を自由に選択することを前提とする仕組みであるため、労働者自らがフレックスタイム制を選択した場合にのみ、割増賃金にかかる労働時間は計算されず、割増賃金の支払いに影響を及ぼすことなく労働時間の延長を行うことが可能とされている。

他方、変形労働時間制を導入するためには労働協約の締結が必要になる。直近の改正法である 2008 年法による規制についてのみ簡潔に述べると、変形制には、大きく分けて、年単位のものと複数の週を単位とするものがあり、週法定労働時間 35 時間を超過する協定を締結することによって可能とされる。協定では、変更の諸条件として、賃金、欠勤、期間中の出退勤、労働時間を変更する期間、割増賃金を差引く上限などを定める必要がある。

年単位の変形労働時間制の場合、1,607 時間を超えた場合に割増賃金が発生する。また、協定で定めた時間を下回った場合であっても、週最長労働時間を定めた協約があり、その上限を超えた場合は割増賃金が発生する。他方、複数の週にわたる変形労働時間制の場合、協定で定められた期間の平均で週 35 時間を超えた場合に割増賃金が発生する。

なお、これら労働時間制度が実際に WLB に寄与しているかは判然としない。

(4) 保育サービス

フランスにおいては、機能や運営形態が異なる様々な種類の保育施設、保育ママ制度、ベビーシッターなどによる家庭内の保育、また、義務教育ではないが、3 歳からの学校教育の開始、学校終了後の学童保育施設などが整備されている。しかし、公立保育園については、希望者全てが入園できるわけではない。公立保育園への入園では、経済的に弱い立場にある家庭の児童、家庭に問題がある児童が優先される。公立保育園に入園できなかった場合、①私立の各タイプの保育園、②親保育所、企業保育所あるいは団体として保育所を設立する、③保育ママを雇用する、④保育ママを共同で雇用する、⑤ベビーシッターなどに依頼する、などの解決方法を探ることになる。

なお、フランスにおいて、家族政策に大きな役割を果たしているのが「全国家族会議」で

ある。首相の主催によって年に1度開催され、関係する閣僚、上院の社会問題委員長、国民議会の文化・家族・社会問題委員会委員長、家族政策についての全国的団体である全国家族協会連合会、家族手当金庫（以下、“CAF”という。）、地域県などの地方自治体や CGT や MEDEF などの労使団体代表の参加によって構成される会議である。この会議において家族政策の進捗状況が報告され、新たな家族政策が発表される。

ア．保育施設の形態

保育施設は、通年保育か一時保育かによって区別される。さらに、専門の保育士が法定条件を満たした設備を備えた建物において保育を行う集団保育と保育ママが小規模の保育を行う家庭保育とに分けられる。さらに、通年保育または一時保育と集団保育または家庭保育の両方が行われるような総合保育の形態がある。

イ．保育施設において集団保育を行う形態

(ア) 保育所

保育所は、保育士等の人的資源並びに物的施設及び設備に係る諸条件を満たす必要がある。保育所の入所要件は、親が仕事を行っているか求職中であること、あるいは親が病気療養中で保育に欠けることである。また、家庭に何らかの問題があり子どもの保育を補助する必要がある場合も入所可能である。入所対象年齢は2ヵ月半から3歳、すなわち保育学校入学前までの乳幼児である。保育時間は、通常、月曜から金曜までの7時30分から18時30分までである。保育料は、所得水準や子どもの数に応じて全国家族手当金庫（CNAF）により決定（場合によっては減額）される。子どもの数によって計算式の係数が決まっており、家庭内における子の人数が増えると係数が減ることになる。さらに、収入と連動して保育料の上限・下限が定められている。

(イ) 短時間保育所

4歳以上6歳以下の子どもを対象として、全日保育ではなく、短時間保育あるいは一時保育として預かる保育所である。通常、1時間から半日の保育を行う。保育所が通年で子どもを受け入れるのに対し、週単位で子どもを受け入れており、利用には予約が必要である。しかし、短時間保育所であっても、施設がその設備にかかる条件（食事の提供、午睡が行える設備）を満たすことを条件として、3歳以下の子どもに対して全日の保育を行うことも可能であり、多くの短時間保育所が全日保育を行っている。一般的に、短時間保育所は20名から30名を受け入れる中規模の保育施設である。短時間保育所は、就業のために保育を必要とする場合だけではなく、遊びの場を提供するため、自宅で保育されている子どもに集団生活に入る準備をさせるため、何らかの家庭の都合で一時的な保育が必要な場合において、就業を条件とせずに受け入れが可能である。

(ロ) 家庭保育所

2.5ヵ月から3歳まで（あるいは保育学校入園まで）の子どもを対象として、認定された保育ママの自宅で受け入れる形態と、自治体・団体に雇用された保育ママがチームとして施

設において保育を行う形態の二つが家庭保育所という名称で分類される。施設において保育を行う場合、保育士が保育に当たる。施設において保育が行われる場合、最大受入人数は 150 名である。この施設には、市などの自治体によって運営される公立の家庭保育所と、民間団体によって運営される家庭保育所があるが、公立の家庭保育所が全体の 87% を占める。民間団体（親が団体を作る場合も含む。）の場合には、CAF からの運営共通給付という補助がある。受け入れに要した費用の 66% を限度として CAF が負担し、さらに運営費についても、最低・最高年額の間の額で補助がなされる。

(エ) 親保育所

保育所と異なり、子の親が団体を組織し、共同で運営する形態の保育所であって公立のものはない。親は団体の代表となり、主として保育所の管理運営を担い、団体が雇用した資格を持つ保育士が保育の中心的役割を担うが、一部の親が保育の役割を分担し、親が保育に参加する場合もある。保育料は、保育所と同じように、子の数、親の収入により決まる。また、市町村、県、CAF から、設立・運営に係る補助金を受け得る。

(オ) 保育学校

1989 年法により、3 歳以上の幼児に無償の就学前教育が保障されることとなって創設された教育機関である。保育学校は教育省の管轄下にあり、保育所と小学校の中間に位置する教育機関とされている。義務教育ではないが、保育料は無料である。したがって公立の制度しかない。保育学校では、読み書き等フランス語の習得、小学校入学準備としての訓練（着替え、トイレ、集団生活への適応）、体育、図画工作、音楽などのカリキュラムが組み入れられ、全ての生徒に週 24 時間の就学が義務づけられており、一般的、水曜日を除く週 4 日、各日 6 時間の授業か、水曜日に半日の授業を行う。希望すれば 2 歳から入園することができる。2010 年において、2 歳児の 11.6%、3 歳から 5 歳まではほぼ 100% の入学率である。

(カ) 学童保育

原則として、保護者が就労のため児童の保育に欠ける場合、2 歳から 6 歳の児童に対し、小学校始業前と終業後に児童を預かり、指導者が付いて様々な活動（生活、文化、運動等）を行う。フランスでは、一般的に水曜日は小学校が休みのため、水曜日には全日で児童を受け入れる施設が多い。さらに、バカンス期間中に受け入れを行う施設もある。学童保育は保育所と同様に、公立のものと民間団体によって運営されているものがある。利用には登録が必要であり（保護者の就業証明書、労働契約の写しなどの提出）、かつ、有料である。保育費用は、活動内容ではなく収入に応じて決まる。

(キ) 幼稚園

2 歳から 6 歳の子どもを受け入れ、幼稚園教諭が園児の知的発育を育む活動を行う。開園時間は母親児童保護局の通達により定められる。幼稚園は保育学校や保育所と同じ時間に開園しており、費用も保育所費用の計算式を用いて所得に応じて定まる。公立幼稚園は両親が働いている場合に 2 歳から 4 歳の子どもを受入れており、保育所に近い機能を果たしている。

ウ. 運営方法

以上の様々な集团的保育施設のうち、親保育所に公立のものではなく、保育学校に私立のものはない。それ以外の施設は、企業内保育所、保育ママ、個別保育者といったいずれにも属さないものがある。

(ア) 企業内保育所

企業は、優秀な人材を確保し、その長期間の就業を支援するために、企業内保育所を設置する動きがある。

企業内保育園の経営方式としては、①保育園の経営を企業の特定の部署や企業委員会が直接行うもの、②保育園を営む団体に経営を委託するもの、③保育園の経営を専門とする企業に委託するもの、④保育サービスを受ける従業員のために保育園の定員を買い取る方法によるもの、がある。④は多くの企業で行われており、家庭保育所の集団を企業保育所に導入するものである。保育ママは、1名から4名を保育することが可能であるが、保育ママを集団で雇用し、必要な定員を満たす規模の企業内保育所を経営する方法である。

使用者には、一定の条件を満たした場合に、3歳以下の従業員の子どもを受け入れる施設の設定、運営に費やした費用の50%を法人税から減免される家族控除がある。また、地域の児童を定員の3割受け入れるという条件の下で、自治体とCAFから経済的支援が行われる。

CAFは企業内保育所に対して金銭給付は行わないが、PAJEを利用する親の雇用、基準を充たした保育施設の設定、有給の休暇制度、育児休暇を取得した従業員に対する教育訓練などを条件として、家族税を最高80%減免する優遇措置を採っており、企業において、保育施設の設定や有給の父親休暇、出産休暇、育児親休暇、病児休暇制度、休暇後の職業訓練などの実施を促す動機となっている。

なお、企業内保育所が6歳以下の子どもも受け入れる場合、公衆衛生法上の6歳以下の子どもを受け入れる施設に係る規定に従わなければならない。

(イ) 保育ママ

未成年の子ども1人から3人までを、原則、保育ママの自宅で保育する。保育ママになろうとする者は、その家族状況、子どもを受け入れる自宅の状況、職業経験、保育を行う期間等について申請を行い、医師が訪問し、心身の健康状態、ワクチン接種などについて検査を受けた上で、行政機関（母子保護センター）の認可を受けなければならない。

保育ママは、親を雇用主とする労働者であり、保育料は親が直接保育ママに支払う。部門別協約による有給休暇など労働法典に定められた権利が保障されている。社会保険料も雇用者たる親が負担するが、家庭の収入に応じて50%から70%がCAFから給付される（保育方法自由選択補足）。

なお、2009年より、保育ママが自宅以外の場所で社会保障法上の6歳以下の子を保育する際の基準を充たすことを条件として、保育ママ4人までが集団で保育することができるようになった。

(ウ) 個別保育者

親が自宅に保育者を雇うものである。2家族が共同して1人の保育者を雇用し、複数の子供の保育を依頼する場合もある。保育ママによる在宅もあるが、保育外国人労働者など無資格者がベビーシッターとして保育に当たる場合も多く、労働条件が守られないなどの問題が生じている。

エ. 保育施設に対する管理・監督

フランスの保育施設の特徴は、保護者や企業・団体が保育施設を自ら設立することを推奨する制度設計となっていることにある。このため、保育施設の認可・管理・運営の補助が重要となってくるが、その役割を果たすのが家族・乳児局（以下、“DFPE”という。）である。

DFPEは、保育施設設置の支援・認可を行うとともに、その保育施設が設置基準を維持できているか監督を行っている。親保育所、企業内保育所、あるいは団体による保育所が経営困難に陥り基準を維持できない場合、DFPEが保育施設を定員ごと買い取り、保育施設を公立化し、サービスの提供と基準を維持する。

保育所の運営に対しては、市町村・県・CAFから補助金が支給される。DFPEによると、パリ市の場合、公立であれば、運営費用の約50%がパリ市から支給される。団体による保育施設・企業内保育所に対しては、CAFの審査をクリアすることを条件に、設立費用の約40%がパリ市から補助される。さらに、団体あるいは労働者が設立する保育施設に対して、建物の建設費用の40%を上限として補助され得る。

3. イギリス

(1) 育児等休暇・休業及び経済的保障

イギリスでは出産休暇が52週間と非常に長く、実質的にこれが育児のための休暇の役割を果たしていると考えられる。休暇開始は、出産予定日の11週間前から可能で、産後2週間は強制休業期間となっている。

出産休暇にかかる給付は、一定要件を満たした女性に対して39週間支払われる。

法定出産給付は、最初の6週間につき平均賃金の90%、その後の33週間につき週£128.73（£1=¥121.73で約15,670円：2011年12月26日時点）もしくは平均賃金の90%の低い方が使用者から支払われる。法定出産給付の適用条件を満たさない場合は出産手当の適用可能性がある。出産手当の額は、法定出産給付のうちの後者33週間と同じである。

また、イギリスには父親休暇がある。この制度は、子の母親や養親をサポートすること、出生など初期の育児を手伝うことを目的として導入されたものである。休暇期間は出生から56日間以内の連続した1週間もしくは2週間のいずれか1回のみとなっている。

なお、2006年仕事と家庭法は、出生後に1年間で最長26週間取得できる「追加的父親休暇」の権利を導入した。同時に、追加的父親休暇にかかる給付についても定められた。制定当初は各方面に対する意見照会やインパクトのアセスメントを行っていたが、2010年4月

から施行され、2011年4月3日以降に子が出生した場合、父親が実際に取得できるようになっている。

父親休暇中の手当、すなわち法定父親給付は、給付期間が最長2週間であることを除けば、先の法定出産給付と同様である。

さらに親休暇もある。親休暇期間は、子ども1人につき子が5歳になるまでの13週間である。休暇の取得は、1人の子どもにつき1年間に最長4週間までで、しかも取得単位は、例外を除いて1週間とされている。なお、親休暇期間中の給付は規定されておらず、無給である。

以上のように、出産休暇が非常に長い反面で、父親休暇と親休暇は非常に短い期間しかない。また、親休暇を取得した場合の所得保障もない。したがって、法制度上は依然として母親が育児をすることを前提に性別役割分担を固定化するような制度環境になっているといえる。このようなことから、現キャメロン政権は、出産休暇・父親休暇・親休暇の改革を進めようとしている。具体的には、出産休暇の期間を短くする一方で、有給の父親休暇や親休暇の期間を長くし、子を持つ働く家族・男女に選択肢を与え、性別役割分担を解消する方向に持っていくと同時に、子育て家族のニーズに適した柔軟な子育てや働き方を実現していこうとしているようである。

(2) 労働時間—長時間労働規制 等

ア. 長時間労働規制

イギリスでは、1998年労働時間規則（以下、「労働時間規則」という）において、労働者が17週の基準期間中、時間外労働を含め各週平均で48時間以上の労働時間にならないようにするため、使用者はあらゆる合理的な措置を取らなければならないとされている。ただし労働者は、使用者と、この労働時間規制の適用を除外する「オプト・アウト」の合意（書面による）をすることができる。

イ. 休息時間（休日）

労働時間規則は、労働者に24時間ごとに連続した11時間以上の休息時間を取る権利を保障している。同規則上、この権利が与えられる対象者は、一定の自営業者を含む広い概念の「労働者（worker）」となっている。また、労働者は、7日間ごとに24時間以上の中断されない休息時間、すなわち休日の権利が保障されている。この規制も、他の欧州諸国と同様に、1993年EU労働時間指令を国内法化したものである。

(3) 柔軟な働き方—就業形態並びに弾力的労働時間制度 等

ア. パートタイム労働

イギリスでは2000年に、パートタイム労働者（不利益取扱防止）規則が制定された。この規則によると、パートタイム労働者は使用者によって比較可能なフルタイム労働者に比べて不利益に取り扱われない権利を有する、と定められている。パートタイム労働者が比較可能なフルタイム労働者より不利益に取扱われているか否かを判断するに当たっては、比例原

則が適用される。要するに、ドイツ、フランスと共に、この規則も EU 指令を国内法化したため、比例原則によってパートタイム労働者に対する不利益取扱いが規制されていると云ってよい。

イ．弾力的労働時間制度

労働党前政権は、2002 年雇用法によって、2003 年 4 月から弾力的勤務制度を導入した。この制度の適用対象者は、現在、育児だけでなく、成人の家族等の看護・介護を行う「被用者 (employee)」にも拡大されている。また、子の年齢についても 17 歳未満にまで拡大されている。働く人達が、より仕事と家庭を柔軟に両立できるようにすることが目的とされていると評価できる。

この制度を利用できるのは、26 週間継続雇用を有する「被用者」で、①17 歳未満の子の養育責任を有する（もしくは負う予定の）母親、父親、養親、後見人、里親、これらの者の配偶者・パートナー等、もしくは、②成人（18 歳以上）の配偶者・パートナー、親戚、同居者の看護・介護を行っている（もしくは行う予定の）者である。これら被用者は、同一使用者に対し、12 ヶ月に 1 回、弾力的に働くという労働条件の変更を申請する権利を有している。

申請できる労働条件の変更の内容は、法規定上、(a)労働時間の変更、(b)労働時間帯の変更、(c)就労場所の変更、(d)その他大臣が規則で定める労働条件であるが、最後の(d)にかかる規則は定められていない。しかし、行政実務では、(ア)短時間労働（勤務時間短縮）、(イ)フレックスタイム、(ウ)年間労働時間制、(エ)圧縮労働時間制、(オ)時差出勤、(カ)ジョブ・シェアリング、(キ)在宅労働、(ク)シフト勤務、(ケ)シフト交換勤務、(コ)希望シフト勤務、(サ)時間外・休日労働の代休、(シ)学期間労働、(ス)自発的・一時的な短時間勤務、(セ)キャリア・ブレイクが弾力的勤務の例として挙げられている。

使用者は、被用者から労働条件変更の申請を受けた場合、法規則に従って対応する義務がある。すなわち、被用者が申請した後、使用者は当該被用者との協議を行い、決定を通知する。また、当該決定に対して被用者は異議申立を行うことができ、使用者は異議申立にかかる協議を被用者と行い、異議申立にかかる決定を通知するという一連の手続を履践しなければならない。

一方、使用者は、法律に列挙された業務上の理由が存在する場合、申請を拒否できる。使用者が弾力的勤務の申請を拒否できる事由は雇用権法に限定列挙されており、(a)追加的な費用負担、(b)顧客の需要に対応する能力への悪影響、(c)既存従業員間で業務を再編することが不可能であること、(d)追加の人員採用が不可能であること、(e)品質への悪影響、(f)企業業績への悪影響、(g)被用者が労働条件の変更を申請する時期・時間に業務が十分でないこと、(h)組織改編が予定されていること、などである。

したがって、法制度上は被用者に「弾力的に働く権利」が保障されているわけではなく、あくまでも申請する権利が法定されているということになる。

(4) 保育サービス

ア. 保育制度の現状

イギリスでは、制度上、義務教育以前の 3、4 歳段階での早期教育が無料で行われるシステムを中心に、様々な保育サービスが様々な種類のサービス提供者によって展開されている。

(ア) 3 歳 4 歳段階での無料早期教育

現在、すべての 3、4 歳児は、週 15 時間の無料の早期教育を年に 38 週受ける権利がある。この権利は義務教育年齢に達するまで適用される。イギリスでは学期ごとの入学システムが取られており、義務教育は満 5 歳に達した後の最初の学期から始まる。したがって、この早期教育についても権利発生時期は 1 学年で 3 期に分かれる。

無料の早期教育が行われる場所は、保育所、公立又は私立の保育学校、小学校に併設された保育学級、プレイグループ及びプレスクール、小学校の受け入れ学級（4 歳児を受け入れる入学方針で運営されている小学校でのもの）、そして早期教育実施が認められたネットワークに属しているチャイルドマインダー、子どもセンターなど様々な施設である。

3 歳 4 歳児の無料早期教育を提供するため政府の財政援助を受ける施設は、次の要件を満たす必要がある。①該当する地方自治体の提供事業者名簿に登載されていること、②早期教育基礎段階で述べられた「早期教育の目標」に向け児童の発達を支援すること、③定期的にオフステッド（各学校を定期的に視察し、教育水準を監視する政府機関）の監督を受けること。

ある子どもが特定の提供者の早期教育を受けられる保証はないが、地方自治体は、すべての子どもについてその希望を考慮しつつ、いずれかの施設で早期教育を受けさせる必要がある。

ただし、この 3、4 歳児の無料早期教育は週 15 時間と時間数も少なく、期間も年 38 週と、学校が開校している期間と平行に 9 ヶ月程度であるため、親がフルタイムで働いている場合、子供のケアとしては十分ではない。したがって、そのような場合、無料早期教育と保育とを組み合わせて利用することになる。

(イ) 保育 (child care)

無料早期教育以外の保育も、保育所、公立又は私立の保育学校、小学校に併設された保育学級、プレスクール及びプレイグループ、シェアスタート子どもセンターで行われている。したがって、一つの施設で無料早期教育と保育の両方が提供される場合が多々あるということになる。この場合の保育の部分は有料となる。

上記の外、前述のように 4 歳児の無料早期教育を行うものとして、小学校の受け入れ学級（4 歳児を受け入れる入学方針で運営されている小学校でのもの）がある。また、5～11 歳の保育（学校教育を除く。）関係施設としては、学校による延長サービス、アフタースクールクラブ、ブラックファーストクラブ、休日プログラム・クラブがある。

上記の外、この年代の子どもの保育については、チャイルドマインダーや、ナニー・自宅

保育者が利用されている。

(㊦) 保育費用の負担軽減

有料の保育を利用する低所得者については、**Child Tax Credit** と称する税額控除により一定の負担軽減がなされる。2011年11月現在、子ども1人の場合、週当たり122.5ポンドを上限として保育コストの70%までが還付され、子ども2人の場合、週210ポンドが上限となる。

また、使用者によっては子育て手当やバウチャーを支給したりする場合もある。特に、使用者からの補助で保育料がバウチャーでカバーされ、その分の賃金が減額された場合、その分は税額控除の対象とはならない一方、賃金減額スキームで減額された賃金分の所得税や国民保険料が減額されるという「賃金減額」スキームがある。これが一定額以上の所得のある者にとってメリットがある仕組みとなっている。具体的には、使用者と労働者が書面で賃金を減額する雇用契約の修正を約し、減額分は現金以外の手当て、通常は保育バウチャーにする。このことにより、週55ポンド（月243ポンド）を上限として所得税や国民保険料から控除される仕組みである。

(㊧) 企業内保育施設

企業によっては、事業所内に保育施設を設置するケースもある。多くは公的部門でこのような取り組みがなされているが、民間部門にも積極的な会社がある（ただし、個別企業の事例においては、別会社にアウトソーシングを行っていた。）。このような事業所内保育施設の場合、一定要件を満たした場合には、労働者の受ける便益は税や国民保険の控除の対象となる。この要件を満たすためには、この保育施設のスキームが全ての労働者が申し込みできるものであり、施設自体が承認されている必要がある。また、預けられる施設は当該会社の従業員の子または養子あるいは親としての責任を有する子でなければならない。加えて、子どもの年齢は15歳の直後の9月1日まででなければならない。

このような施設を設置する使用者も、運営費用が法人税免税申請の対象になり、施設に要した費用は資本的支出控除の対象となり、税額免除の対象にもなる。

イ. 保育の実態

以上のように、イギリスの就学年齢以下の子どもについては、いわゆる保育と早期教育が併存しており、それらのサービスを提供する施設も様々である。

教育省が実施した2010年の調査によれば、保育及び早期教育併せて提供事業者数は105,100、うち早期教育提供事業者が15,700、保育提供事業者が89,500であった。それによれば、2006年から2010年にかけて全日保育の事業者が増え、定員が17万人以上、率にして30%以上増加している。しかし、ブレア政権の保育政策として掲げられた子どもセンターで行う全日保育の伸びは、定員で僅か2,600人、率にして7%以下の伸びにとどまっている。これは、そもそも全日保育を行う子どもセンターの数が増加していないことが原因であり、おそらくは、子どもセンターを運営する地方自治体の財政上の問題も絡んでいるものと思わ

れる。子どもセンターは、3, 4 歳児の無料早期教育のほか、全日保育、短時間保育等を提供し、親に対する相談機能も備えた子どもに関するワンストップサービスの機能を果たすものとして期待されたはずであるが、現実には必ずしもそのようになっていないことがうかがわれる。加えて、チャイルド minder は、施設数、定員とも減少している。

また、全体として定員に対し欠員が多い。特に、費用のかかる「保育」関係施設の欠員率は合計で 19%、全日保育施設の欠員率は 17%、チャイルド minder に至っては 25% に上る。費用のかからない早期教育施設での欠員率が 9% であることを考えれば担当の差がある。国や、自治体が期待するほど保育施設の利用が伸びないということは、保育に費用のかかるフルタイム就労より、無料の早期教育でカバーされる範囲でのパートタイム就労を愛好する母親が依然としてかなり存在することを示すものとも言える。

4. アメリカ

(1) 育児等休暇・休業及び経済的保障

国レベルでこの点について規制しているのは、連邦家族医療休暇法である。

この法律の適用対象使用者は、州を超えて事業活動を行っていて（州際通商）、50 人以上の労働者を雇用する使用者である。一方、休暇取得資格のある労働者は、12 ヶ月以上の勤続と直近過去 12 ヶ月間に 1,250 時間以上勤務した労働者となっている。従業員規模要件が高く設定されているため、狭い範囲の使用者しかカバーしないという難点がある。

休暇取得事由は、①子どもの養育、②配偶者、子ども、親が危機的健康状態にある場合のケア、③労働者本人が危機的健康状態にある場合である。育児介護だけでなく、労働者自身の病気休暇や出産休暇としても利用できるという意味で、多目的な法制度になっている。なお、休暇理由には条件が付されており、子どもの養育の場合には出生などから 12 ヶ月以内に限定されている。

休暇期間は 12 ヶ月で合計 12 労働週となっている。必ずしも連続取得に限られず、「断続的休暇」や「時間短縮による休暇（1 日または 1 週の労働時間の短縮）」という方法によっても取得可能であり、制度的には柔軟な制度となっている。また、使用者が有給休暇制度を定めている場合には、取得した分の休暇をこの法律上の休暇期間である 12 労働週の中に入れることができるとされている。

休暇の取得方法として、労働者は、原則として 30 日前までに休暇取得の意思を使用者に通知することを要する。なお、断続的休暇や時間短縮休暇を利用する場合、使用者は、賃金・諸給付が同等であることを条件に、休暇取得労働者に対して、調整がより容易な他の職に配置転換を行うことができる。

法制度上、休暇中は無給でよいとされている。しかし、企業の実情を見ると、有給で育児などのための休暇を提供している会社も一定程度見られる。また、近年の州制定法では、保険料は労働者自己負担であるが、家族休暇保険という形で休暇取得期間中の経済的保障制度

が設けられている（カリフォルニア、ニュー・ジャージー、ワシントンの各州）。

休暇後、労働者は元の職または等しい条件の別の職に復帰する権利を有する。さらに、休暇開始前に有していた雇用上の権利を全て認められる。

(2) 労働時間—長時間労働規制 等

アメリカには長時間労働を直接的に規制する法令はない。1938年公正労働基準法は、週40時間を超える労働に対して1.5倍の割増賃金を支払うことのみを使用者に対して義務づけており、実質的に時間外労働を規制していないとともに、WLB政策に資する制度ではない。

(3) 柔軟な働き方—就業形態並びに弾力的労働時間制度 等

アメリカにはパートタイム労働に関する法規制はない。一方、労働組合が関与し、労働協約において定められることなどを要件とする弾力的労働時間制度（26週間または52週間単位の変形労働時間制）が公正労働基準法に定められている。しかし、過去の労働協約規定例調査⁸を見ても、活用例はまったくといってよいほどないものと思われる。もっとも、企業における処遇、実態としては、パートタイム労働やフレックスタイム制といった弾力的労働時間制度が見られる。

なお、企業による自主的な制度によってパートタイム労働など労働時間が短くなる場合には賃金額が下がるようである。ヨーロッパ諸国では時間比例原則という形で比較的公平な法制度が設けられているが、アメリカではそのような企業内制度はないものと思われる。ただ、パートタイム労働の場合、いずれの国でも賃金額が下がることは間違いなく、この点、いずれの国であろうと時間短縮による収入減の問題が見られ、子の養育など家族とかかわりを持つ時間を従前よりも確保することができるが、その分収入が下がることについて労働者側に不満がないわけではないようである。

(4) 保育サービス

ア. 保育にかかる法制度とワーク・ライフ・バランス

アメリカには保育それ自体を目的とした社会福祉サービス制度は連邦レベルでは存在しないと考えられる。その反面、福祉から就労へという政策目的の下に制定された1996年個人責任・就労機会再調整法（以下、「1996年法」という。）により創設された略称TANFという制度において、子を有する貧困層に属する親が就労あるいは職業訓練を受講する際に子の養育を親に代わって行ってもらうという目的での保育は、連邦政府の政策上に見られる。

法令では、保育にかかる詳細な規制については触れられていない。連邦政府としては、各州政府等地方自治体に補助金を拠出し、具体的な規制内容を州政府に委ねる立場であり、枠組みを定めるにとどまっている。

1996年法の目的規定を見ると、①各州における子どもとその両親のニーズによく適合する保育施策やプログラムを発展させていくに当たって各州に最大限の柔軟（裁量）性を認める

⁸ See, BNA (1995), BASIC PATTERNS IN UNION CONTRACTS 14th ed, pp.49-53.

こと、②働く両親が家族のニーズによく適合する保育を判断することができるよう両親の選択(肢)を拡げること、③両親が保育にかかる情報を選択判断するのを援助するため、各州が消費者教育にかかる情報を提供することを促進すること、④公的援助からの自立を試みる両親に対して、各州が保育を提供することを援助すること、⑤州の規則における健康、安全、認可、登録にかかる基準を州が運用するのを援助すること、と明文をもって定められている。

すると、連邦政府は、保育政策について積極的かつ主体的に政策を立てたり関与したりせず、むしろ各地域の実情に応じた施策を各地域ごとに推進しようとして補助金を配分し、間接的にコントロールしていこうという立場であるとの評価が可能であろう。また、保育政策の対象が限られているため、広く子を持つ働く親一般に対する保育政策ではないという推測も成り立つであろう。したがって、保育に関しては、働く親のうち特定の状況にあるという限定が付された極めて狭い WLB であるという理解が可能であるように思われる。とはいえ、こうした保育施策も、アメリカの社会状況を反映した WLB 政策の 1 つであって、その視点を有しているとの評価も可能であると考えられる。

イ．保育の実情の一断面

国が直接に関与して保育政策が展開されているわけではなく、かつ、州ごとに認可等規制の内容も異なることから、保育をめぐる正確な統計数値を把握することは難しい。また、家庭の問題に政府等公的機関は介入しないという考え方が根強かったためでもあると思われるが、公立保育園は皆無ではないであろうが、ほとんど普及していないのではないかと思われる。

2008 年時点で、最も多い施設は、認可を受けた者が自分の家で複数の子供たちを保育する家庭型認可保育で、20 万弱ある。しかし、定員数が最も多いのは認可保育所で、施設数こそ 10 万 7 千余りだが、定員は約 743 万 6 千人と最も多くなっている。なお、統計には表れてこないいわゆる無認可保育所やベビーシッターサービスの提供者も加えるとすると、(保育の質の問題はあろうが)施設数と共に定員も大幅に増加するのではないかと思われる。

待機児童数や待機率の問題についてみると、あくまでも既存統計を掛け合わせた推計に過ぎないが、2008 年時点で約 2,072 万人の子どものうちの 6 割、およそ 1,243 万人の子が何らかの保育を必要としていると推測できる。認可保育施設の定員総数は約 987 万人分であるから、その差、約 256 万人の子は、保育を受けたくても受けられない状態にあると推測できる。すると待機率はおよそ 26%となる。

定員ばかりでなく、保育料についても相当の懸念が見られる。既存統計によると、預ける子の年齢や保育の形態、あるいは地域によって保育料は大きく異なるが、例えば定員数が最も多かった認可保育所に朝から夕方まで乳幼児を預けた場合の年間平均保育料は、おおむね 5 千ドルから 1 万 2 千ドル、4 歳児の場合は、5 千ドルから 1 万ドルくらいである。州や地域により異なると思われるが、一般に手のかかる乳幼児ほど保育料は高く、かつ、定員は極めて少ないようである。もちろん、質の高いサービスを提供してくれる保育施設では、さら

に高額な保育料を支払わねばならない。

保育料の支払いは親の収入に依存する。この点、貧困世帯向けには保育料の減免措置が用意されており、例えば 2005 年当時のカリフォルニア州で保育料の減免措置が適用される年収は 3 万 5 千ドル以下とのことであり（他の 3 分の 1 の州では年収 2 万 5 千ドルを設定しているようである。）、連邦の貧困線（3 人家族）の 2 倍の所得額に設定されている。しかし、減免措置の適用年収を少し超える程度の所得があったとしても、所得の 8 割から 9 割が、家賃、食費、交通費（自動車やガソリン）、保険や医療に支出されてしまうことから、残りの 1 割程度の残額すべてを用いるとしても、中所得層と低所得層の狭間にいる世帯は保育料を支払うことが極めて難しくなる。同時に、減免措置の適用がないことから、低所得・貧困層向けの保育も利用できない状況にあり、結果的に質の良くない保育を利用せざるを得ない実情があるようである。（なお、反対に、貧困世帯がその努力によって減免措置を免れると、途端に保育料全額負担という状況に追い込まれる。これは cliff effect と呼ばれる。）

保育料が高い状況の中で保育の質は確保されているのかということ、必ずしもそうではないようである。民間組織である全米児童教育協会は、自己評価、実地調査、委員会での審査という 3 段階の審査を経て保育所の認定を行っているが、申請件数の 1 割ほどしか認定を受けられないという厳しい認定制度を運用している。しかし、別の調査では、認定時点での質を維持できるのは認定後の 3 年間ほどとされており、かつ、優秀との認定を受けた保育所の約 3 割は、優秀から普通あるいは悪いというように質の低下が見られるという。考えられる原因としては、保育サービス従事者の賃金が低いことと離職率が高いことがある。

このような保育の危機的な状況の中で、労組と企業・地域とが連携して、保育所の設置・運用などを含めチャイルドケア・コンソーシアムを立ち上げ活動しているケースが見られる。

ウ. 企業における実情

2006 年民間企業における従業員給付調査からこの一端を見てみると、「保育情報提供」が 11% で最も高い割合となっている。労働者の属性別、事業所規模別で見ると「ホワイトカラー」、「フルタイム」、「組合員」、「1 時間当たりの平均賃金 15US 以上」という属性の方が、他の属性よりも高い割合で援助措置が提供されている。また、従業員規模別では、従業員数 99 人以下の小規模事業所よりも 100 人以上の中規模以上の企業の方が提供されている割合が高い。

別の 2008 年調査では、提供している割合が最も高くなっているのは「従業員が税引き前保育料を支払うのを援助する被扶養者援助プラン」で 46% である。これは、5 千ドルまで非課税の従業員給付である。次に高い割合は「地域の保育所施設にかかる情報提供」で 35%、次いで強いて挙げれば「保育施設の提供」の 9%、「地域の保育施設への経済的援助」の 8% となっている。従業員規模別で比較してみると、おおむね、小規模企業よりも大規模企業の方が提供・導入の割合が高くなっている。全体的には、使用者にとってコストのあまりかからない育児・保育サービスを提供しているのではないかと思われる。コストがかかったり、

多様なメニューを用意できるという意味では、資力のある大規模企業の方が、より提供割合が高いということが言えるであろう。

エ. 労働協約における保育にかかる取扱いの実情

労働協約では、育児や保育にかかる組合員のニーズを満たそうという取組みも見られる。AFL-CIO 傘下の産別労組のローカル・ユニオンでは、育児・保育を巡る様々な事項を協約化するなどしている。例えば、チャイルドケアに関する基金の設立組合員によるその利用、保育費用の助成や償還、産別労組と関係各企業とのチャイルドケア・コンソーシアムの設立・運営、さらには、事業所内託児施設の設置・運営を約定する協約も見られる。このような取組みは、保育を含め、しかしそれだけに限らず早期教育や子の心身の健全な発達を企図したもので幅広く見られる。

5. 小括

ドイツやフランスでは、いわゆる育児休業について、休暇取得か短時間就労かという選択肢が法制度上用意されており、また、雇用創出等といった異なる意図を有しているものの、近年では WLB の視点をも包含していると評価し得るようなパートタイム労働法制が整えられている。他方、イギリスでは、いわゆる育休等様々な休暇制度の改革が進められようとしている上に、前政権中に弾力的勤務制度として、パートタイム労働を含め様々な弾力的勤務形態や労働時間形態が法制度上あるいは行政から提示され、それら制度の企業における導入が推進されている。

これらの WLB に関連する諸制度は法律に根拠を持っており、労働者のニーズに適合すべく労働者に選択肢が与えられ、それを使用者に対して「申請する権利」が定められていることが欧州 3 カ国に共通する非常に特徴的な点ではないかと思われる。一定事由が拒否理由として使用者に認められているにしても、申請権として定められているということは、労働者からの申出に対して使用者は真摯に検討することが求められていると考えられる（特に、ドイツとイギリス）。

申請権であることのポイントは、申請した労働者と使用者が協議、つまり話し合いを持つということであろう。基本的には、労使双方が対面して話し合い、希望や実行可能な工夫を協議し合う中で、相互に歩み寄って調整するというプロセスになるのではないかと推察される。この点は、実態調査による裏づけが必要と考えられるが、少なくとも法制度上はかような制度運営が想定されて設計されているものと思われる。したがって申請権は手続的権利と表現できよう。

少なくとも、実体的権利が定められる場合、このようなプロセスを法定することは困難なように思われる。すなわち、一方には権利があるがゆえにもう一方には義務があり、必ず認めなければならないというように、結果的その権利は硬い弾力性のない権利となってしまうと思われるからである。しかし、欧州 3 カ国（特に、イギリス）にあっては、子の養育など

を理由としたパートタイム労働請求権を法制度上定めている場合、個別労使間での協議や調整といったプロセスを経て、双方、納得の上で仕事と生活のバランスを図っているのではないかと考えられる。

WLB にかかわるニーズ、特に子の養育、男女役割分担意識を前提とした子育てや働き方から、男女等しい子育てや働き方への変革という視点から見ると、労働者個々人のニーズは多様であると思われ、一律に実体的権利を立法技術として用いることが妥当であるのか検討を要すると思われると同時に、個別の企業や事業所ごとの申請権という形で労働者に手続的権利を与えることで、より多様なニーズへの対応が可能となり、また、企業や事業所に対する労働者のコミットメントや同僚への良い意味での波及効果、職場全体の職務遂行の効率性といった良い効果をもたらすのではないかとと思われる。

以上の弾力的勤務制度やそのための申請権に加えて、欧州 3 カ国では、EU 指令の国内法化によるものではあるが、11 時間の休息時間の確保の法定化、また、考慮要素は国により異なるようではあるが、パートタイム労働に対する時間比例原則に基づく処遇の法定化も非常に特徴的な点であるといえる。なお、アメリカについて敢えて言えば、使用者が定めている年次有給休暇制度を法律上は無給とされている連邦家族医療休暇法上の休暇として取り扱うことが認められている点は、今後日本において年休制度改革がなされる場合、参考になるかもしれない。これら諸点についても、WLB に資する側面を有していると評価できよう。

保育サービスに関しては、子自身の養育や教育の側面も有しながら、同時に働く親の WLB に貢献する面も併せ持つという意味で、複合的な意義があると思われる。制度面では、ドイツの入園（入所）請求権とそれに対応した国の義務が特徴的であるが、フランスやイギリスでも就学前幼児教育が法制度的に保障されている点はドイツと共通する。もっとも、働く親の子に対する保育という点に着目して言えば、早期幼児教育は無料であるのに対して保育は有料である。この点フランスは、保育についても親・保育実施主体・企業に対して他国と比べて比較的手厚い制度を整えているように思われる。ただ、PAJE 創設との関係で見ると、仕事か育児かの二者択一ではない選択肢が整えられる必要があるように思われる。というのは、イギリスに見られるように、費用のかかる保育よりも無料の早期教育制度を利用することで、女性はフルタイムで働くのではなくパートタイムを選択している可能性を否定できないからである。同様に、アメリカでも貧困層に収まっていた方が(保育の質は別として)保育料が減免されることから、働く親はフルタイム就業を選択しない可能性がある。したがって、ドイツのように 3 歳神話がある国についてはもちろん、それが無い国にあっても保育のインフラ整備や人的資源の育成は必要と考えられるが、こと WLB の観点からは、子を持つ親が(できればフルタイムの)就業継続を選択しつつ保育が可能となるようにすること、また保育の費用について子を預ける親と共に保育実施主体や従業員に保育を提供する企業への経済的援助をバランスよく整えていくことが必要であると考えられよう。

第3節 日本とドイツ、フランス、イギリス、アメリカのワーク・ライフ・バランス関連法制度等の比較検討と今後の日本における検討の方向性

以下では、これまでの検討を踏まえて日本と諸外国との制度比較を行うとともに、今後の日本におけるWLB関連法政策において検討されるべきと考えられる課題を試みとして提示する。

1. 休暇・休業及び経済的保障

(1) 育児・介護休業法の規制の概要及び休業期間中の経済的保障

まず、育介休法の、特に育児休業（以下、「育休」という）について見ると、日本の現行制度は、基本的には子が1歳になるまで、つまり52週間の育休取得が可能である（5条1項）。しかし、父母がともに育休を取得する場合は子が1歳2ヵ月になるまでの間、取得可能とされている（9条の2）。また、保育園に入所できない場合は1歳6ヵ月までの育休取得が可能となっている（5条3項2号、育介休法施行規則4条の2第1号）。すると、父親も育休を取り易くする措置が講じられているとともに、保育園入所の可否にかかる柔軟な制度も用意されているということになる。

これら育休取得は、労働者からの申請に委ねられているところである（5条1項）が、他方、使用者は労働者から申請があった場合はこれを拒むことはできない（6条1項本文）と定められている。これら2ヵ条を併せ読むと、育休取得は労働者の権利であり、使用者には付与する義務があると解されよう。

育介休法の規制内容に戻ると、年に5日（小学校就学始期に達するまでの子が2人以上の場合は10日）の子の看護休暇制度（16条の2）、所定外労働の制限（16条の8）、（法定）時間外労働の制限（17条）、深夜業の制限（19条）が措置されている。加えて、育休を取得しない労働者で3歳未満の子を養育している者に対して、事業主は、原則として所定労働時間短縮措置を講じなければならず（23条1項）、その措置を講じない場合には始業終業時刻の変更等の措置を講じなければならない（同条2項）こと、小学校就学始期までの子を養育する労働者に対する始業終業時刻の変更や短時間措置を講じる努力義務（24条1項）、配置換えの場合の配慮義務（26条）も定められている。すると、子の養育に係る育介休法の規制内容は多様性を有しているといえる。

なお、適用対象者については、有期契約労働者であっても、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上で、かつ、子が1歳になって以降も引き続き雇用される見込みがある場合（子が1歳になって以降1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、かつ、労働契約が更新されないことが明らかである者は除かれる。）には育休を取得できる制度となっている（5条但書）。パートタイム労働者の大多数が女性であり、かつ、パートタイム労働者は有期契約である場合が多い日本の実情を踏まえると、有意義な措置であると評価できよう。

育休中の所得保障については、雇用保険に加入していることを条件に、育休取得中に従前賃金額の50%が育児休業給付金として支払われる（雇用保険法61条の4第4項及び附則12

条)。

(2) 育休の期間と取得方法

以上を踏まえて、まず、育休の期間について見ると、日本の育休制度はドイツとフランスの最長3年間よりは短いですが、それでも日本の制度は最長1年6ヵ月である。しかし、フランスでは、父親休暇の期間は短く、かつ、分割取得できない。またイギリスでも、父親休暇や親休暇の期間は非常に短く、むしろ、極めて長い出産休暇が実質的に育休の機能を果たしていると考えられる(もっとも、52週間すべてが取得されているとは限らないが)。さらに、各国と同様に、日本でも、母親の産前休業中に夫は育休を取得できないが、フランスやイギリスと異なり、日本の制度は、妻の産後休業中に夫の育休取得が可能で、かつ、その場合は二度目の育休も取得可能であるという点は、WLB、とりわけ男女が共に仕事と家庭生活を両立させたり調和させたりすることを下支えする制度と評価できる。なお、アメリカの育休期間は12ヵ月間で12週間と非常に短い。また、いずれの国でも、労働者が請求して始めて育休を取得できることから、権利行使を本人の選択にかかせている。したがって、日本の育休制度は、期間はドイツ・フランスよりは短いといえるものの、イギリス・アメリカよりは充実していること、また、育休取得を本人の選択にかかせている点で共通している。

さらに、休暇取得の方法として、どの国でも法制度上は、パートタイム労働といった短時間勤務による取得が認められている。日本では、法内残業(所定時間外労働で、かつ、法定内労働時間)や法外残業(法定外労働時間)の制限が定められている上に、労働時間短縮措置義務が定められている。この点、実質的には休暇取得か短時間勤務かという選択肢が法制度上労働者に認められており、欧米諸国の制度と同様の制度が整えられている。

しかし、日本の育介休法では、育休取得に関して、労働者の申出に対して使用者は拒否できないと定められている。この点、育休すなわち子の養育と弾力的な働き方という2つの観点から併せ考えてみると、日本の制度は「硬い制度」との評価が可能であると思われる。つまり、育休取得は労働者の権利であって育休付与は使用者の義務ということである⁹。

労働者が子を養育しながら弾力的な働き方をする、WLBを確保するためのプロセスとして、實際上、会社や職場での協議、対話、調整(以下、まとめて「コミュニケーション」という)が必要と考えられるが、育休取得に際してこのようなプロセスは法律上明記されていない。育介休法の指針でも明確には書かれていない。このことは、日本の育休制度が「硬い制度」であることと無関係ではないように思われる。育休取得の権利を等閑視する意図は全くないが、労働者個々人のWLBはもちろん、それに含まれ、かつ、政策的に非常に重要な課題である子の養育と仕事の両立・調和の問題は個々人ごとに異なり得るというように極めて多様であり、また、その者が働く職場のあり方も多様であろう。これらの事情を踏まえ

⁹ 行政解釈によれば、労働者の育休申請権の法的性質は「形成権」であり、当該申出により労務提供義務が消滅すると解されており(松原亘子(1992)『よくわかる育児休業法の実務解説』(労務行政研究所)67頁)、使用者が「拒む」ことによって当該法律効果をなくすことはできないとされている(同書87頁)。

ば、職場でのコミュニケーションこそが重要であると考えられる。先行実証研究においてもこの点を指摘するものがある¹⁰。しかし、先に述べた欧州 3 ヶ国における弾力的な働き方について定めた法制度と比べてみると、日本の制度はこの点を担保する制度設計とはなっていないように思われる。

このように考えてくると、日本の育介休法の目的である「雇用の継続」にそぐわないように思われるとともに、男性をして育休取得申請を躊躇させ、かえって男女役割分担を固定化してしまう懸念を払拭できないようにも思われる。したがって、法改正の目的の一つである男性も育休を取り易くする制度であるとは俄かに評価し難いように思われ、改正後の日本の育介休法には、育休取得申請に際しての個別労使間におけるコミュニケーションの促進あるいは確保という課題が依然として残されているのではなからうか。

(3) 育休期間中の経済的保障

次に、育休中の所得保障について見ると、ドイツでは平均賃金の 67%を 14 ヶ月間、フランスでは PAJE が第 1 子から支給され、一時金である出生給付金、90%の世帯に可処分所得を考慮した基礎手当が 3 年間、そして就労自由選択補償が出産休暇終了後から 6 ヶ月などと、比較的手厚い所得等の保障がなされている。イギリスでも、育休を代替していると思われる出産休暇の最初の 6 週間は平均賃金の 90%、その後 33 週間は週当たり日本円で 1 万 5 千円程か平均賃金の 90%のいずれか低い方、父親休暇も支給期間は 2 週間と非常に短い、額や率は法定出産給付と同様である。ただし、イギリスでは親休暇期間中は無給とされているため、直ちには WLB に資する制度とは考えられない（もともと、現政権は近い将来、これら諸休暇の制度改革を行うようである）。アメリカでは、法制度上は無給で、ごく一部の州が家族休暇保険として全額労働者負担の所得保障制度を設けているに過ぎない。

日本では、雇用保険財政から従前賃金の 50%が育児休業給付金として支払われる。レートの問題などがあるため厳密な比較はできないが、ドイツの 14 ヶ月にわたる 67%や、フランスの多様で手厚い所得補償・費用補助制度と比べると、日本の給付率は若干低い印象があるかもしれない。もともと、イギリスと比べると同程度のように思われるし、アメリカに比べれば日本の方がはるかに良い。

しかし、育介休法の目的規定を見ると、明確に「雇用の継続」と規定されている。すると、現在の給付率が一概に低いとはいえないように思われる。

また、この問題の本質には男女間賃金格差があると考えられる。育休中の所得保障は一定割合でなされることから、従前の賃金額が幾らであるかは非常に重要な問題である。フルタ

¹⁰ 労働政策研究・研修機構（2010）『女性の働き方と出産・育児期の就業継続（労働政策研究報告書 No.122）』第 5 章（96 頁以下）参照。またそのためには、女性従業員（男女の働き方の見直しをも論点とする本研究にあつては男女従業員）のニーズの把握が重要である（同報告書 93 頁以下及び労働政策研究・研修機構（2009）『出産・育児期の就業継続と育児休業（労働政策研究報告書 No.109）』76 頁以下参照）。なお、中小企業における両立支援とコミュニケーションとの実情や関係について言及する先行実証研究として、労働政策研究・研修機構（2011）『中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題（労働政策研究報告書 No.135）』99 頁、113 頁、170 頁を参照。

イム労働者の中位所得における 2006 年の男女間賃金格差を見ると、ドイツが 23%、イギリスとアメリカでは 20%程度、フランスは 12%だが、日本では実に 33%の格差がある¹¹。このような状況では、よほど妻がフルタイムの正社員で男性と同程度の給与所得を得ていない限り、世帯収入が相当程度減少するだけであり、夫婦間で夫が育休を取る選択判断をすることは、経済的に極めて不合理となり得る¹²。したがって、WLB の推進、とりわけ、男女間での公平な育児分担、あるいは男性の育休取得を推進していくためには、男女間賃金格差の解消も極めて重要な政策的課題であると考えられる¹³。

2. 長時間労働規制

(1) 長時間労働規制に対する基本的アプローチ

日本における労働時間の原則として、労基法 32 条 1 項は、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて、労働させてはならない」と、同条 2 項は、「使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない」と定めている（以下、これら労働時間を「法定労働時間」という）。

もっとも、この法定労働時間原則は厳格に貫かれていたわけではない。すなわち、労基法 36 条 1 項は、大略、事業場における過半数労働組合（以下、労働組合を単に「労組」という）または過半数代表者との書面協定（いわゆる 36 協定）の締結とその行政官庁への届出を要件として、法定労働時間に対する例外を許容しているからである¹⁴ ¹⁵。

また現在では、平成 10 年の法改正により、労基法 36 条 2 項として、厚生労働大臣に労働時間延長限度等に係る基準（以下、「限度基準」という）¹⁶の策定権限を付与する条項が設けられた。

限度基準の具体的定めを見ると、1 週間 15 時間、2 週間 27 時間、4 週間 43 時間、1 箇月 45 時間、2 箇月 81 時間、3 箇月 120 時間、1 年間 360 時間とされている（限度基準 3 条 1

¹¹ 前掲注 1・労働政策研究・研修機構 173 頁、第 5-11 表参照。

¹² 夫婦間における所得水準格差に起因して男性をして育休取得を逡巡させることから、給付水準の低さを問題視する見解として、菅野淑子（2000）「育児・介護をめぐる法的問題と今後の展望」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法第 7 巻 健康・安全と家庭生活』（有斐閣）所収 250 頁参照。

¹³ この問題に関する既存研究は、研究分野が多岐にわたり、また、枚挙に暇がないが、近時の実態調査として、さしあたり、労働政策研究・研修機構（2009）『変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果（調査シリーズ No.52）』参照。

¹⁴ もっとも、36 条は、32 条の法定労働時間並びに 35 条の法定休日の例外を設定するといういわゆる免罰的効力を定めるのみで、実際に使用者が労働者に対して法定時間外労働又は法定休日労働を命じることを可能とするためには、労働契約（就業規則）上の根拠を必要とするのが判例・学説である。日立製作所武蔵工場事件・最一小判平 3.11.28 民集 45 卷 8 号 1270 頁以下、菅野和夫（2010）『労働法〔第 9 版〕』（弘文堂）298 頁以下参照。

¹⁵ なお、労基法施行規則 16 条 1 項は、「時間外又は休日労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者の数並びに 1 日及び 1 日を超える一定の期間について延長することができる時間又は労働させることができる休日について、協定しなければならない」と定めている。

¹⁶ 「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長に限度等に関する基準」（平成 10 年 12 月 28 日労働省告示第 154 号、平成 15 年 10 月 22 日基発第 1022003 号により一部改正、最終改正平成 21 年 5 月 29 日厚労告第 316 号）。

項) 17。

諸外国でも、1日または1週当たりの最長労働時間の定めが置かれているが、特に欧州3カ国では、実質的には協約や個別契約による例外ないし逸脱が許容されている。この点、日本における現行規制とほぼ相違ない。したがって、ドイツに見られるように、労働時間法の立法理由において労働時間規制にはWLBの視点が含まれていると微かに評価できることを除き、各国、総じて、最長労働時間規制は、明確にはWLBの視点を有していないように思われる。

(2) 長時間労働規制に対する従来と異なるアプローチの模索

しかし、特に欧州3カ国と比較して日本に見られない規制として、休息时间規制が挙げられる。

日本では、法定外労働時間規制として限度基準が定められているが、限度基準を超える時間を定める労使協定の内容が違法・無効になるとは解されていない（強制力ないし私法上の実効性の欠如¹⁸）。むしろ、法令上に根拠を持つ基準であることをもって時間外労働を適正化していくための労使協定に対する行政指導の強化が企図されているものと解されている¹⁹。

36 協定の締結・届出は、労働者に時間外労働義務を発生させるものではなく、労基法の労働時間原則に対する違反について免罰的効力を有するにとどまる。こうした法令の構造を前提に考えると、就業規則ないし労働契約上定められた時間外労働命令要件の緩さが要因の一つとなって長時間労働を誘発していると考えられよう²⁰。

法的安定性や企業における実務を考慮すると、限度基準を労基法の定めとすることも選択肢の一つとして考えられようが、比較法の見地からは、WLBに資する最長労働時間規制の選択肢として、休息時間の法定が検討されてよいのではないかと思われる。もっとも、WLBに資するという観点からは、何時間の休息時間が適当であるのか、また、休息时间規制の個々の職場への導入にかかる法的技術の在り方も併せて検討される必要がある。

また、改善法のさらなる活用を企図した方策が検討されてよいのではないか。改善法は、「労働者の健康で充実した生活の実現」を目的の一つとして掲げており（1条）、事業主の責務として、家族的責任などの事情を考慮して労働時間等の設定の改善に努めなければならないと定めている（2条2項）。また、事業主は労使代表者を構成員とする労働時間等設定改善

¹⁷ ただし、後述の1年単位の変形労働時間制が適用されている労働者については、1週間14時間、2週間25時間、4週間40時間、1箇月42時間、2箇月75時間、3箇月110時間、1年間320時間とされている。限度基準4条参照。

¹⁸ 前掲注14・菅野書296-297頁参照。なお、中島正雄（2000）「労働時間規制の原則と例外」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法 第5巻 賃金と労働時間』（有斐閣）所収200頁は、この点を捉えてか、1日及び1週間の時間外労働の上限を法律上明記すべきとする。

¹⁹ 労基法36条4項、前掲注14・菅野書296-297頁参照。なお、この点に関連して、和田肇（2007）「労働時間規制の法政策」日本労働法学会誌110号72頁は、労働時間規制のもっとも重要な目的としての労働者の健康維持の観点から、前回労働から次回労働までの一定の休息時間を確保する法政策とともに、限度基準の強行法規化を主張する。

²⁰ 梶川敦子（2008）「日本の労働時間規制の課題」日本労働研究雑誌575号21頁参照。

委員会の設置等、必要な体制の整備に努めなければならない（6条）。さらに、改善法の指針は、具体的方策として労使の自主的な取組み、労使間の話し合いをベースにした取組みを例示している。

現行改善法は、事業主の努力義務を定めるものではあるが、真に必要と思う企業が自主的に労働時間の問題を含めて WLB を進めていこうとする時の足がかりになる可能性があるのではないと思われる。WLB 推進の鍵は、何よりも個々の職場での風土改革や理解の促進といった取組みであること、比較法の観点からは、労使間のコミュニケーション²¹が WLB 関連法制度の中に取り込まれていることから、現行改善法がさらに有効活用されるような方策が WLB 推進のために検討されてよいように思われる。

3. 柔軟な働き方（パートタイム労働、弾力的労働時間制度）

(1) パートタイム労働

パート法は、1 週間の所定労働時間が同一事業所に雇用される通常の労働者に比べて短い労働者を対象としており（2条）、6条から13条までがパートタイム労働者の労働条件に関する規定になっている。すなわち、労働条件明示義務（6条1項）、就業規則作成手続における意見聴取努力義務（7条）、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止（8条）、均衡考慮賃金決定努力義務（9条1項）、一定要件を満たす期間における通常労働者と同一方法賃金決定努力義務（9条2項）、職務内容同一短時間労働者に対する教育訓練実施義務（10条1項）、均衡考慮教育訓練実施努力義務（10条2項）、福利厚生施設利用に係る配慮義務（11条）、通常の労働者への転換措置義務（12条）、待遇決定考慮事項説明義務（13条）である。

これら、内容としても手法としても多様な規制について、パート法は、パートタイム労働者を4つの類型に分けた上で掛ける規制を仕分けしている点が特徴的と思われる。第一に「すべてのパート」、第二に「職務内容同一パート」（10条1項）、第三に「職務内容＋人材活用の仕組み・運用が少なくとも一定期間通常の労働者と同一パート」（9条2項）、そして第四に「職務内容同一＋人材活用・運用同一＋契約期間が無期又は実質無期パート」（8条）という4類型である。つまり、第一から第四の類型へと順に、適用要件が多くなり、また、適用範囲が狭くなっている。

欧州3カ国では、EU指令の国内法化として、パートタイム労働者に対する処遇の時間等による比例原則を定めている。文言としては、均衡処遇と換言できよう。

パート法改正時に注目を集めたのは、8条の差別的取扱い禁止規定であったと思われる。同条の差別的取扱い禁止という意義だけを見れば、欧州3カ国における規制と異ならないように見える。しかし、先に述べたように、8条の適用範囲は極めて狭いため、こうした規制を

²¹ この点につき、前掲注10・労働政策研究・研修機構（2009）（2010）（2011）を参照。また、以下の本文に出現するコミュニケーションの問題についても同様。

設けた実質的な意義は乏しいと評価できる。したがって、この点は、パートタイム労働者の就業実態を継続的かつ丹念に調べた上で要件を緩めていくことが検討されてよいと思われる²²。

適用範囲が狭過ぎないかという点は、パート法 9 条 2 項における、一定期間において人材活用の仕組みや運用が通常の労働者と同一のパート労働者の賃金決定について、当該期間は通常の労働者と同一の方法により決定するよう努めるとの規定にも当てはまる。一般的に、期間の定めのない正規労働者と、パートタイム労働者のような非正規労働者とでは、人材活用の仕組みが同一であることは、ごく例外的な場合を除いて想定し難い。むしろ、9 条 2 項が努力規定であることを考えれば、職務内容の同一性のみを要件とすれば足りるように思われる²³。

ところで、パート法 9 条のような「努める」との表現ぶりに関しては、労使間でのコミュニケーションを図ったことをもって「努め」と評価する解釈もあり得よう。パート法の指針では、「労使の話し合いの促進」が明示的に掲げられていることから、解釈として必ずしも不可能ではないと思われる。比較法の見地から述べてきたように、WLB の推進にかかる法政策としての労使間コミュニケーションは極めて重要であり、かつ、他国と同様に日本においてもパートタイム労働者は女性の比率が高いこと、さらには性別役割分担意識の残存や男女間賃金格差の為に実際の子の養育責任は女性が負っている実情を考慮するとき、女性労働者と共に企業が、そして国全体が生産性を向上させていくには、企業や職場での現実的な取組みを可能とする法政策が整えられるべきであろう。したがって、先のような解釈が採られることが検討されてよいと思われる。

また、労使間コミュニケーションの先にある働く側の納得性の問題も極めて重要であろう。先行研究²⁴を見ると、正社員との賃金格差についてパート労働者が納得できる事柄として、仕事内容や働きぶりが反映されることや、会社や上司による説明といった主観的納得性要素が比較的高い割合で回答されている。この点、パート法 13 条は、事業主に対して、その雇用するパート労働者から求めがあった場合には、パート労働者に待遇の決定に当たって考慮した事項を説明する義務を課している。しかし、行政解釈によれば、労働者側の納得はパート法 13 条は関知しないとされている²⁵。

パート法にいう「説明」は、労使間のコミュニケーションでもあり得る上に、賃金等待遇にかかる紛争予防の効用が期待できると考えれば、納得性のより一層の向上を目指した「説明」の在り方が検討されてよいのではないか。比較法の観点からも、個別労使間における真

²² この点を含め、以下のパートタイム労働にかかる記述については、池添弘邦（2011）「非正規労働者に関する労働法制上の課題」（財）連合総合政策開発研究所『非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ』所収 149-151 頁に基づき、再考したものである。なお、厚生労働省（2011）『今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書』22 頁も参照。

²³ なお、両角道代（2008）「均等待遇と差別禁止」日本労働研究雑誌 576 号 52 頁参照。

²⁴ 連合総合生活開発研究所（2011）『非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ』246 頁、概要図表 1-25、142 頁、図表 5-22 参照。

²⁵ 高崎真一（2008）『コンメンタール パートタイム労働法』（労働調査会）257 頁参照。

摯な協議の発展可能性を秘めていると考えられる説明義務は、有用な措置ではないかと考えられる²⁶。

(2) 弾力的労働時間制度

育児休業法における労働時間関係規制を除くと、弾力的労働時間は労基法において規制されている。弾力的労働時間規制としては、一定期間の変形労働時間制、フレックスタイム制がある²⁷。

ア. 変形労働時間制

変形労働時間制には、1ヵ月単位（労基法 32 条の 2）、1 年単位（同 32 条の 4）、1 週間単位（同 32 条の 5）の 3 種がある。これらの変形労働時間制は、変形制を採用する期間は異なるものの、いずれについても、おおむね、事業場において過半数労組または過半数代表者との労使協定の締結、あるいは就業規則その他これに準ずるものに定めること（1 ヵ月単位の変形制の場合）、また、労働基準監督署に当該労使協定を届け出ることを要する（労基法施行規則 12 条の 2 の 2 第 2 項、12 条の 4 第 6 項、12 条の 5 第 4 項。なお、これら変形制は、単位となる期間が異なるため、適用対象や要件についてそれぞれに特有の定めが置かれている）。

これら変形労働時間制は、一定の期間における実際の労働時間を平均して、週当たりの労働時間が 40 時間を超えない限り、労基法 32 条の法定労働時間原則にもかかわらず、法定労働時間を超えたものとして扱わないという点に意義がある（なお、1 週間単位の変形労働時間制については、「1 日について 10 時間まで労働させることができる」と定められている。同 32 条の 5 第 1 項）。また、法定労働時間を超えて労使協定により定められた労働時間を超えた場合にのみ時間外割増賃金が発生すると取り扱う一方で、法定労働時間を下回る労働時間を定めた日や週であっても、労基法 32 条が定める法定労働時間を超えた場合にのみ時間外割増賃金が発生するという点にも意義が認められる。

イ. フレックスタイム制

フレックスタイム制（労基法 32 条の 3）は、一定期間（清算期間）において一定時間労務を提供することを条件に、労働者に出退勤時間の裁量を与えるという制度である。つまり、午前中及び午後の数時間の幅の時間帯に自由に出勤及び退勤が可能となる。もっとも、正午を挟んだ数時間の時間帯については、コアタイムとして、必ず労務を提供していなければならない時間が設定される場合がある。一方で、コアタイムを一切設けない、いわゆるスーパーフレックスタイム制を設けている企業もある。

フレックスタイム制の導入要件は、就業規則に導入する旨などを記載し、過半数労使協定を締結することであり、労働基準監督署への届出は要件とされていない。

²⁶ なお、前掲注 22・厚生労働省報告書 22-23 頁参照。

²⁷ 労働時間の弾力的規制の観点からは、事業場外労働のみなし制、専門業務型及び企画業務型裁量労働制も含まれるが、これら三つのみなし労働時間制は、利用可能職種あるいは業務内容が限定されているため、広く WLB に沿った活用可能性は低いと一応考えられるため、比較検討の対象から除外することとする。

なお、フレックスタイム制における時間外労働は、当該一定期間における法定労働時間数を超えた時間である。

ウ．諸外国との比較

ドイツでは、労働協約に基づくフレックスタイム制が労働時間の配分にかかる自由裁量を労働者に与えるという意味で WLB への貢献が期待され、また、労働時間口座制も弾力的労働時間編成が可能となるゆえに、WLB に寄与する可能性を秘めているようである。フレックスタイム制は、フランスでも労働協約等に基づいて導入され得るが、その利用は労働者の自由選択に委ねられているという点で、個人のニーズに適合的な労働時間配分を可能とするように思われる。とりわけ特徴的なのはイギリスであり、弾力的勤務制度の利用を申請権として法定し、多様な労働時間配分、就労方法を可能としていることは非常に示唆的である。

一方、日本の労基法に定められた弾力的労働時間制度の場合、変形労働時間制については、繁忙期と閑散期の労働時間の長さが異なってくるため、直ちには WLB に資するとはいえないと思われる。ただ、繁忙期における相対的な長時間労働への事前の対処が可能という意味で、全く WLB に資さないとはいえないかもしれない。また、フレックスタイム制については、始業終業時刻の自由があるというだけで、清算期間における所定総労働時間は働かねばならないため、必ずしも WLB に資するとはいえない面もあろう。しかし、労働時間配分の柔軟性が確保され得る点で、ニーズに適合する者にとっては有益であり得よう。フレックスタイム制に関しては、さらに短時間勤務と組み合わせて利用するならば、WLB に大いに貢献し得ると思われる。

すると、日本の弾力的労働時間制度も、諸外国、特に欧州 3 カ国の制度とほぼ相違ないと考えられる。

ただ、労基法における弾力的労働時間制度は、国としての労働時間短縮政策推進の必要性や、経済のサービス化を受けた企業側のニーズに応える形で法制化されたのであって、総じて事業運営の柔軟性を確保することが目的であったと思われる。すると、日本の弾力的労働時間制度は必ずしも労働者のための弾力性を持つものではないと考えられる。この点、現行労基法の弾力的労働時間制度の活用をもって WLB の推進を考えるならば、少なくとも、WLB の推進に資する形での弾力的労働時間制度の普及及び利用促進が図られる必要があると思われる。すなわち、「働かせ方」の弾力性ではなく、「働き方」の弾力性をいかに確保していくかが重要な課題となろう。

また、日本の弾力的労働時間制度は、労基法という罰則付強行法規である「硬い」法律に定められていることなどから、WLB という発想を持たないように思われる。したがって、この点をどのように乗り越えていくかが重要な鍵となろう。それが不可能な場合、改善法のさらなる有効活用の方策を検討することにより対処するという選択肢もあり得よう。

4. 保育サービス²⁸

比較検討の結果、この問題について第一にいえるのは、日本は諸外国と同様に非常に多様な制度を整えてきているということである。認可保育所にはじまり、認証保育所、家庭的保育事業（保育ママ）、認可外保育所（企業内保育施設を含む。）、幼稚園における一時預かり事業、認定子ども園、さらには学童クラブもある。しかも、いずれも概ね各事業等が始められた当初よりも箇所数が増加し、需要側のニーズに追いついてきているといえる。ただし、依然として都市部においては待機児童が見られるなど、需要と供給のミスマッチがあるように思われる。したがって、今後はこの多様な保育制度を維持・発展させていながら、都市部における待機児童をどのように解消していくか、またいけるかが検討される必要があるろうし、加えて、こうしたミスマッチの背景要因を詳細に調べる必要があると考えられる。

第二に、親の保育費用負担と就業行動との関係である。特にフランスでは、PAJE 導入の目的として子を持つ母親の両立支援が挙げられており、女性労働者をして労働市場へ再参入させようとの意図があった。こうした制度環境の整備は非常に興味深い。この点、他国に目を転じると、特に低賃金・貧困層の場合、当該国における保育制度が幼児に対する無料の早期教育制度と重なり合うことと相俟って、フルタイムで就労して保育費負担を負うくらいならば無料の早期教育を保育代わりにし、フルタイムではなくパートタイムで働くというような形で就業を自ら抑制してしまう（低賃金・貧困層にとどまってしまう）可能性が考えられる。フランスにおける PAJE の創設、そしてその先にある就労・保育方法自由選択捕捉の目的は、こうした就労抑制回避策であったとも考えられる。

日本では、所得に応じて保育費用が決定されるという意味で、また認可外保育施設についても上限を定めている地方自治体があるなど、就労抑制回避策が設けられているものと評価できるように思われる。しかし、特に認可外保育施設は、福祉政策の自由化、市場への開放の流れの中で当事者が自由に料金等を設定できる建前になっている。とはいえ、認可外保育施設についても都道府県知事への届出が必要であり、また、行政の指導監督基準を遵守する必要があることから、この実効性をより一層高めていくこと、同時にそのための工夫が求められていると思われる。そしてこの一環として、例えば PAJE のように、子を持つ働く親の仕事か育児か、あるいは両方かという選択肢を保障しながら、かつ、詳細に基準を定めて費用負担を軽減していくことが検討されても良いのではないかと思われる。

なお、行政による指導監督との関係では、各保育施設の質的向上がより一層求められていることは言うまでもない。子を持つ働く親の就業時間に即した保育時間の設定を含め（もちろん、保育士等社会福祉労働に従事する労働者の WLB も同時に考えねばならないが）、多様なニーズに即していくこと、その一方では就業時間の短縮・抑制であるとか柔軟な労働時間制度の普及・促進も保育政策との関連において欠かせない検討課題であろう。

²⁸ この問題については、橋詰幸代「保育ニーズの多様化と保育サービス」ジュリスト 1383 号 29 頁以下参照。

第三に、保育実施主体や企業に対する経済的援助である。欧州諸国、特にドイツとフランスでは、地方自治体や他の保育実施主体に対して補助金あるいは税法上の優遇措置により、保育施設の設置・運営に係るインセンティブを与えている。日本においてもそのような形で経済的援助が行われている。財政上の問題とも関係するため一概には言えないが、援助の内容を不断に検討することを通じて多様な保育施設の拡充が望まれよう。

企業内保育施設の拡充について付言すると、卑近な例ではあるが、電車通勤が一般的な日本の社会と、自動車通勤が比較的多いと思われる諸外国の社会とは一概に比較できないように思われる。すると、企業内あるいは事業所内保育が有用である場合もあればそうではない場合もあろう。しかし少なくとも、企業としては上司や職場あるいは人事部を通じた従業員個々人とのコミュニケーションを図ることによってその保育に関するニーズを、他の WLB にかかわる(企業内での)制度とともに把握する必要があるように思われる。その上で、当該事業所や企業の実情に即した保育等育児支援策が図られる必要があるように思われる。国あるいは行政としては、先の経済的インセンティブづけを含め、そうしたコミュニケーションを促進していくための担保となるようなサポートを検討していく必要があるように思われる。

なお、先に若干触れたように、保育政策は教育政策と分かちがたく結びついている。近年の政策である認定子ども園の普及促進、さらには、子ども・子育て新システムなる政策が動き出している。こうした教育政策の側面を従来よりも色濃く持つ保育政策の検討は他の機会に譲るしかない。しかし少なくとも、このような政策動向及び実施が WLB という考え方の関係でどういった影響や効果をもたらしていくのか、また、いるのか、将来的には実態を詳らかにした上で改めて検討する必要があるように思われる。

以上、日本と欧米 4 カ国の WLB 政策及びそれにかかわる法制度等の比較検討を通じて、今後の日本における WLB 関連法政策について検討されるべきと考えられる方向性あるいは課題を試みに提示した。仔細に見れば論点は非常に多岐にわたるが、要点を示すと次のとおりとなる。

第一に、WLB、とりわけ、中心的課題である子の養育と仕事の両立にかかるニーズは多様であり得るため、ニーズに適合的な法制度環境を整備すること、すなわち、より多様な「働き方」あるいは「保育」の選択肢を法制度上定めたり、既存制度のよりいっそうの活用に向けた方策の在り方を検討すること。

第二に、労働者側のニーズが多様な一方で、企業や職場の有り様も多様であると考えられることから、労使間でのコミュニケーションを通じた相互の利害調整や相互理解を促進し得るような法制度環境の整備や施策の在り方を検討すること。

第三に、労使間でのコミュニケーションを促進する手法として、「硬い」実体的権利ではなく、“柔らかい”手続的権利を立法技術として用いることの是非を検討すること。

以上を通じて、関係する者ら自らが win-win の関係を真に形成できた時に初めて、WLB

が実現されたといえることになろう。そして、それが社会に広がりを見せた時に初めて、国として WLB を推進できたといえることになろう。

[参考文献]

- 池添弘邦（2011）「非正規労働者に関する労働法制上の課題」（財）連合総合政策開発研究所『非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ』所収 124-160 頁
- 梶川敦子（2008）「日本の労働時間規制の課題」日本労働研究雑誌 575 号 17-26 頁
- 菅野淑子（2000）「育児・介護をめぐる法的問題と今後の展望」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法第 7 巻 健康・安全と家庭生活』（有斐閣）所収 241-262 頁
- 厚生省、人口問題審議会（1997）「少子化に関する基本的考え方について—人口減少社会、未来への責任と選択—」
- 厚生労働省（2002）「少子化対策プラスワン」
- 厚生労働省（2004）『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』
- 厚生労働省（2011）『今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書』
- 菅野和夫（2010）『労働法〔第 9 版〕』（弘文堂）
- 高崎真一（2008）『コンメンタール パートタイム労働法』（労働調査会）
- 内閣府（2007）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「行動指針」
- 中島正雄（2000）「労働時間規制の原則と例外」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 5 巻 賃金と労働時間』（有斐閣）所収 183-202 頁
- 橋詰幸代「保育ニーズの多様化と保育サービス」ジュリスト 1383 号 29-34 頁
- 松原亘子（1992）『よくわかる育児休業法の実務解説』（労務行政研究所）
- 両角道代（2008）「均等待遇と差別禁止」日本労働研究雑誌 576 号 45-53 頁
- 文部省、厚生省、労働省、建設省（1994）「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」
- 連合総合生活開発研究所（2011）『非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ』
- 労働政策研究・研修機構（2009）『出産・育児期の就業継続と育児休業（労働政策研究報告書 No.109）』
- 労働政策研究・研修機構（2009）『変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果（調査シリーズ No.52）』
- 労働政策研究・研修機構（2010）『ワーク・ライフ・バランス比較法研究＜中間報告書＞（労働政策研究報告書 No.116）』
- 労働政策研究・研修機構（2010）『女性の働き方と出産・育児期の就業継続（労働政策研究報告書 No.122）』
- 労働政策研究・研修機構（2011）『中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題（労働政策研究報告書 No.135）』

労働政策研究・研修機構（2011）『データブック国際労働比較 2011』
和田肇（2007）「労働時間規制の法政策」日本労働法学会誌 110 号 65-75 頁
BNA（1995）*Basic Patterne in Union Contracts* 14th ed.

労働政策研究報告書 No.151

ワーク・ライフ・バランス比較法研究<最終報告書>

発行年月日 2012年6月11日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2012 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)